

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting, adapun peran yang dimiliki sumber daya manusia diantaranya perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau instansi yang berhubungan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Tujuan suatu organisasi sendiri tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai (sumber daya manusia) yang ada di organisasi tersebut, dimana pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis didalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu: “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional, dan merata dalam penyelenggaraan sebuah tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan.” Organisasi yang mampu membangun serta memelihara kinerja pegawai dan semangat kerja serta kompetensi para pegawainya akan memperoleh banyak manfaat dari hal tersebut. Dimana kinerja pegawai yang dikutip oleh Syihab dkk(2020), diukur berdasarkan keberhasilan atas pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi pemerintah.

Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan hasil dari tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil yang dapat dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat kinerja pegawai berbeda-beda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Dimana upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dalam diri

pegawai antara lain dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan, jika didalam organisasi pegawai merasa diperhatikan maka kinerja pegawai semakin meningkat dan pegawai juga memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Disertakan semangat kerja yang merupakan sikap yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih maksimal, cepat, dan baik.

Salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Untuk melaksanakan seluruh tugas dan fungsinya dengan baik, organisasi membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi agar masyarakat memperoleh pelayanan yang baik dan masyarakat merasa puas akan pelayanan yang diberikan kepadanya. Sebagai suatu instansi pemerintah tentunya Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan menghadapi permasalahan yang menghambat dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang maksimal di instansi tersebut. Permasalahan yang dihadapi Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Antara lain yaitu rendahnya etos kerja pada pegawai, pemanfaatan waktu kerja yang kurang baik oleh para pegawai, disiplin dari para pegawai yang kurang baik dilihat dari masih adanya pegawai yang absen dan pulang sebelum waktunya. Hal-hal tersebut diperhatikan oleh pimpinan karena jika dibiarkan hal tersebut akan mengganggu upaya peningkatan kinerja pegawai yang tentu memberikan efek pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Proses pelayanan yang memakan waktu yang lama tentu mengganggu aktifitas sehari-hari masyarakat. Adapun semangat kerja yang dapat diartikan sebagai perasaan senang, ketiadaan konflik, penyelesaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan dalam melakukan kegiatan. Untuk itu semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sama halnya dengan semangat kerja, kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena

kompetensi merupakan kemampuan seseorang mengenal wawasan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kompetensi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi maka akan menurunkan kualitas suatu organisasi tersebut.

Kompetensi juga sangat penting terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran yang didasari pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Serta ketelitian dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam merespon keluhan masyarakat atas adanya bencana yang telah terjadi seperti kebakaran dilingkungan masyarakat. Kompetensi sendiri adalah potensi yang muncul dari diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik.

Dalam melakukan suatu pekerjaan juga didasari kemampuan dan tugas yang relevan juga didorong oleh sikap kerja juga dituntut oleh kegiatan itu dan sesuai standar yang ditetapkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai dikutip oleh Sedarmayanti (2017:11). Untuk itu pegawai harus memberikan pelayanan yang maksimal, setiap pegawai harus mampu meningkatkan kompetensinya. Tingginya kompetensi yang dimiliki akan mewujudkan pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan.

Maka dari itu semangat kerja dan kompetensi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena apabila pegawai memiliki rasa semangat yang tinggi serta memiliki kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin meningkat. Begitupula sebaliknya apabila pegawai tidak atau kurang memiliki semangat serta tidak memiliki kompetensi

maka kinerja pegawai akan semakin menurun dan akan mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi atau instansi tersebut, hal ini tentu saja akan merugikan organisasi tersebut. Pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan mengenai kompetensi pada pegawai dimana sudah sesuai dalam kemampuan, keterampilan, tugas-tugas dan sikap dalam bekerja sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran yang menjadi kewenangan kota dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kota. Berdasarkan dari penjelasan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan mengatakan bahwa semangat kerja diukur dari kehadiran atau absensi pegawai (Ariefiani Riana Dewi, S.E.) yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Umum Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan
Bulan Januari – Juni 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Tanpa keterangan	Terlambat masuk kerja	Pulang sebelum waktunya	Cuti	Persentase hadir
1	Januari	81	74	7	46	44	3	91%
2	Februari	81	67	15	29	45	2	83%
3	Maret	81	62	19	24	20	6	77%
4	April	81	62	19	31	24	8	77%
5	Mei	81	80	1	21	17	6	99%
6	Juni	81	77	8	27	22	3	95%

Sumber : Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan 2021

Berdasarkan tabel 1.1 Rekapitulasi absensi pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan cuti sehingga jumlah persentase kehadiran dari bulan Januari-Juni 2021 belum ada pegawai yang mencapai persentase hadir sebesar 100%. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang bekerja di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan tidak berjalan dengan baik, karena masih banyak pegawai yang tidak hadir pada hari kerja yang telah ditentukan, terlambat masuk kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dan cuti. Dengan kata lain semangat kerja dan kompetensi dapat membuat aktivitas kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan menjadi berkurang.

Dari hasil wawancara yang sudah saya dapatkan dari 6 orang pegawai pada tanggal 8 Oktober 2021 dari Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan, dengan pertanyaan yang saya berikan kepada pegawai yakni “Apa yang mendorong pegawai untuk tetap dapat semangat dalam bekerja”, dimana semangat kerja mereka diukur melalui absensi pegawai dan yang memacu semangat kerja nya adalah atas panggilan jiwa dari masyarakat, dan yang mendorong semangat kerja mereka adalah karena adanya keluarga yang harus dipikirkan dan mereka diberikan kepercayaan dalam bekerja, dan adanya penghasilan yang tetap ditiap bulannya dimana besarnya telah diatur oleh Negara yang didapatkan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Selain penghasilan tiap bulan yang sudah diatur oleh Negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga mendapatkan tunjangan kinerja yang dimana tunjangan tersebut telah diatur oleh pemerintah kota dan untuk mendapatkan tunjangan kinerja, Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mencapai beberapa point. Untuk mencapai penghasilan yang cukup, dimana pegawai harus mampu mencapai total point yang sudah ditentukan. Point yang harus dicapai untuk mendapatkan tunjangan kinerja oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah 6.660. Semakin pegawai semangat dalam bekerja maka pegawai akan mendapatkan point yang

baik dan penghasilan yang baik juga. Jika pegawai tidak mencapai point yang sudah ditentukan dan tidak semangat dalam bekerja maka penghasilan yang didapatkan pun akan berkurang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan Bulan Januari-Juni 2021

Gol	Jumlah pegawai	Rata-rata Total Point Perbulan					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
IV/a	6	87.33	97.91	87.6	20.218	47.449	75.741
III/d	6	87.60	87.58	80.05	50.994	42.928	82.512
III/c	17	86.37	86.39	86.41	32.606	25.546	36.292
III/b	8	85.96	87.51	86.81	12.248	9.811	12.659
III/a	12	86.54	86.59	86.55	7.343	9.852	8.491
II/d	19	86.24	91.09	82.04	11.518	9.339	10.175
II/c	4	85.55	87.23	87.22	8.162	8.253	8.338
II/b	7	82.87	84.97	84.69	8.262	8.688	7.250
II/a	1	86.33	86.33	86.33	13.902	7.561	12.150

Sumber : Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan 2021

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan Bulan Januari-Juni 2021 juga mengalami naik turun yang mana capaian sasaran terendah berada dalam golongan II/b pada bulan Juni dengan point 7.250 namun sudah mencapai target point yang sudah ditentukan. Sampai dengan capaian sasaran paling tinggi berada pada golongan III/d pada bulan Juni sebesar 82.512 point, pada bulan Januari sampai-Juni pembagian nilai berbeda namun sudah sesuai dengan standart point yang harus dicapai yang berjumlah 80.00 sedangkan di bulan April-Juni pembagian nilai yang harus dicapai berjumlah 6.600 point. Adapun tolak ukur untuk mengukur kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Semakin baik kinerja pegawai pada instansi tersebut maka akan berdampak pada kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **PENGARUH SEMANGAT**

KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENCEGAH DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar permasalahan lebih terarah dan sistematis. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja dan kompetensi secara bersama – sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada:

1. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu (S1) serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literature kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumentasikan di bidang penelitian mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan yang diperlukan oleh instansi untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

4. Bagi Pembaca/Peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Lawrence dalam MU Husniah (2018:13) Semangat Kerja Pegawai merupakan penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat. Oleh karena itu, membentuk strategi yang efektif dan tepat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Menurut Davis dkk, (2020:195), Semangat Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan bekerja secara lebih tekun sehingga hasil dari pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah emosi yang dikeluarkan seseorang yang mencintai pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Semangat kerja berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai sehingga pegawai akan bekerja lebih tekun dan dapat membentuk strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.2 Indikator Semangat Kerja

Ada empat indikator yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, menurut Maier (1998) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) yang menjadi indikator semangat kerja sebagai berikut :

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila

seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifa pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran didalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar pegawai. Dengan adanya semangat kerja maka para pegawai akan saling bekerjasama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan.

2.2 Pengertian Kompetensi

Menurut Sedamaryanti dalam Soetrisno dan Alini Gilang (2018:65) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Menurut Spencer dalam Aprilida (2012:184), menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan demikian kompetensi merupakan sesuatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang

dimiliki. Sedangkan menurut Bukit (2017: 20) Kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan, pengetahuan, pemahaman nilai, sikap, dan minat dalam mengelola suatu kegiatan, jika dikaitkan dengan kompetensi seseorang. Kompetensi digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan kemampuan dan keterampilan.

2.2.1 Indikator Kompetensi

Menurut Dr. Emron Edision dalam Sulaiman (2018:16), yang menjadi indikator kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keterampilan

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan pasien.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Londok, (2019:124), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Asaloei, Areros, dan Londok (2019:124), memberikan pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

2.3.1 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Berdardin dan Russel dalam Setiawan (2015) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

2. Kualitas

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan menghasilkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Merupakan tingkatan dimana sumberdaya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat memaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumberdaya yang ada.

5. Hubungan antar perseorangan

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah sesuai dilakukan sebelumnya oleh seorang penulis berdasarkan fenomena yang terjadi di

instansi/perusahaan. Penelitian terdahulu ini sangat dibutuhkan dalam melakukan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Karsini, Patricia Dhiana Paramita, Maria Magdalena Minarsih (2016)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kinerjanya.
2	Ishak Syahropi (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Bankinang di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Pegawai Tetap PT.Bangkinan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t tabel lebih besar daripada t tabel yaitu $11,205 > 1,998$. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja

		g)		pegawai. Itu jumlah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai tetap di PT.Bangkinang adalah 73,8%
3	Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung	Analisis Regresi Linier Sederhana	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51% artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Eigis Yani Pramularso (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai CV	Analisis Normalitas Uji Linearitas, Analisis Regresi Sederhana, dan	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan

		Inaura Anugerah Jakarta	Uji Koefisien Korelasi	signifikan terhadap kinerja pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan besarnya 0,396 yang berarti yang relasi kompetensi terhadap kinerja pegawai rendah. Koefisien Determinasi atau R Squared = 0,157 yang artinya kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain kompetensi.
5	Olyvia Tandi, Christoffel Kojo, Agus S Soegoto (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado	Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016:89) kerangka berpikir adalah sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau dan yang berbeda.

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian terdahulu hubungan semangat kerja terhadap kinerja pegawai tergolong cukup kuat ini dikarenakan semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai oleh (Mila, 2012:1) karena semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, begitu pula dengan aparat pemerintah apabila memiliki semangat kerja rendah maka dapat dipastikan kinerjanya juga rendah. Bila hal tersebut terjadi maka tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak dapat terselesaikan dengan baik yang pada akhirnya berdampak pada buruknya kinerja birokrasi pemerintahan. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Pradayana,2016). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Paramita &Minarsih (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang, bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

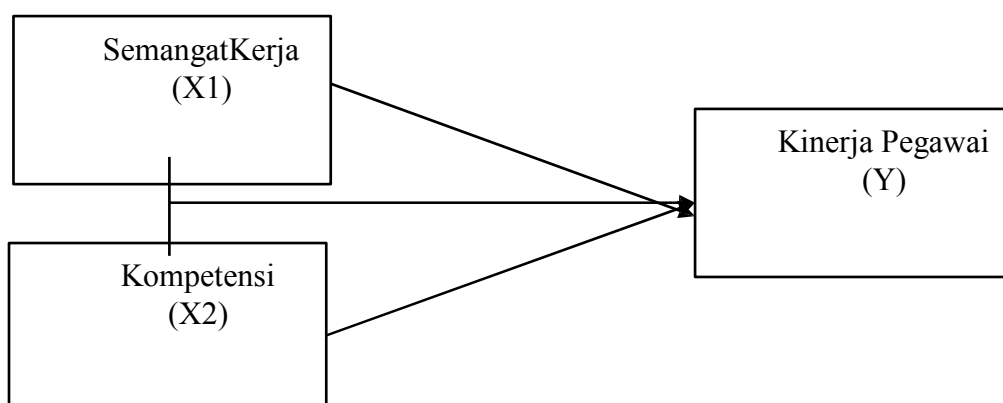
Selain semangat kerja, kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai harus memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya, kemampuan tersebut dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Apabila pegawai memiliki

kompetensi yang baik yang sesuai dengan kriteria perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Klemp (2017) Mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan secara efektif akan menghasilkan kinerja yang unggul. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno, Gilang dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Telekomunikasi Tbk Witel Bandung.

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Baik Semangat Kerja maupun Kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan semangat kerja dan kompetensi harus diterapkan agar hasil kinerja suatu perusahaan dapat sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Semakin bagus penerapan semangat kerja dan kompetensi maka akan semakin bagus juga kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kojo, Soegoto (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Penggadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado, bahwa kompetensi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Penggadaian (PERSERO).

Dari kerangka berpikir diatas, dapat dibuat kerangka penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar kerangka pemikiran peneliti :



Gambar 2.5
Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori diatas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta paradigma penelitian diatas maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Semangat Kerja dan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dengan menggunakan angka dan juga penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di dalam kantor Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan yang berjumlah 81 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:85), yang mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus." Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) teknik sampel yaitu untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik sampling digunakan dalam penelitian ini non probability sampling. Menurut Sugiyono (2015:84) mendefinisikan non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi : sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang terdapat di non probability sampling.

Sugiyono (2015:85), yang mengatakan bahwa : Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Jadi dari penjelasan teknik sampling diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

3.4 Jenis Data Penelitian

Penelitian ini membutuhkan data yang dianalisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu penulis mengambil dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuisioner serta wawancara dan diskusi dengan pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan

perkembangan instansi, struktur organisasi dan uraian tugas organisasi jumlah pegawai serta buku buku ilmiah dan leteratur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan. Tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

2. Kuisisioner

Kuisisioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh semangat dan kompetensi terhadap kinerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai.

3.6 Skala Pengukuran

Adapun masing-masing dari pengukuran variable penelitian ini adalah dengan menggunakan Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban yang akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 :146) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegairahan 2. Kekuatan untuk melawan frustasi 3. Kualitas untuk bertahan 4. Semangat kelompok 	Likert

	pekerjaan yang dilakukan.		
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria unggul didalam pekerjaan atau situasi. Spencer dalam Sudarmanto (2014:46)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Sikap 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	(Bernardin dan Russel dalam Huserno (2015:87) mengatakan kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Hubungan antar perseorangan 	Likert

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2021)

3.8 Metode Pengujian Data

Metode analisis berganda digunakan untuk menguji hubungan sekaligus pengaruh variabel independen (semangat kerja X1), (kompetensi X2), terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Persamaan regresi yang diuji adalah model regresi linier sederhana sebagai berikut :

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode *Korelasi Bivariate* dan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut ini ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrumen penelitian.

Kriteria pengujian :

- 1) $Jikar_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.
- 2) $Jikar_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS for windows dengan uji statistic, cronbach alpha dengan kriteria :

1. $Jikar_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliable
2. $Jikar_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliable

3.10 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi Klasik. Dalam asumsi terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.10.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, *Normality Probability Plot*, dan uji *Kolmogorov-smirnov*, data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $>5\%$ (0,05).

3.10.2 Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar scatter plot.

3.10.3 Uji Multikolinearitas

Uji ini multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah modal regresi ditemukannya korelasi antar variabel Independen Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinbearitas dalam modal regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF).

3.11 Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan, kemudian data-data tersebut diklasifikasikan dan di interpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik ataupun masalah yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data primer berupa kuisisioner yang diisi oleh responden penelitian.

3.11.1 Metode Regresi Berganda

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Tujuan dari analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dalaman variabel independen terdiri lebih dari dua variabel Rumus yang digunakan adalah :

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

Dimana :

Y: Kinerja

β_1 : Koefisien Semangat Kerja

β_2 : Koefisien Kompetensi

X1 : Semangat Kerja

X2 : Kompetensi

e : Error

3.11.2 Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali (2013), menyatakan uji bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Semangat Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

1. $H_0: \beta_i \leq 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Semangat Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja Pegawai.
2. $H_a : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa Semangat Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 yaitu sebagai berikut :

- a. H_0 diterima pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima pada $\alpha = 5\%$

3.11.3 Uji Simultan (F)

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik

F. uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.11.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel berikut. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.