

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM merupakan partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui peningkatan disiplin, pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi

dan mengukur kinerja pegawai. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut bekerja dengan baik. Seiring dengan perkembangannya semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan memberikan pelayanan yang maksimal.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan berbicara mengenai kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh disiplin dan keselamatan kinerja pegawai tersebut. Karena disiplin merupakan sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku menunaikan tugas dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi maupun perusahaan, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak.

Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran atau yang sering disingkat Damkar atau PMK yang terletak di JL. Candi Borobudur No.2, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatra Utara adalah satuan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Dinas pencegahan pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya. Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan masih terdapat kekurangan yang dilakukan terhadap

pegawai, seperti masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor, hal ini merupakan masalah yang terjadi dalam Disiplin kinerja, di mana sebagian pegawai sudah bekerja dengan tepat waktu namun ada pegawai lainnya yang datang terlambat, sehingga ketika ada pekerja di lapangan atau turun ke masyarakat ada saja pegawai yang tidak dapat bekerjasecara bersama-sama yang membuat kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat dilihat dari kedisiplinan para pegawai, hal tersebut dapat kita lihat dari tingkat kehadiran para pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan Bulan Januari –Maret 2018**

| <b>NO</b> | <b>BULAN</b>         | <b>JLH PEGAWAI</b> | <b>JLH.HARI KERJA</b> | <b>HADIR</b> | <b>TIDAK HADIR</b> |
|-----------|----------------------|--------------------|-----------------------|--------------|--------------------|
| <b>1</b>  | <b>Januari 2018</b>  | <b>250</b>         | <b>21</b>             | <b>136</b>   | <b>130</b>         |
| <b>2</b>  | <b>Februari 2018</b> | <b>250</b>         | <b>18</b>             | <b>126</b>   | <b>140</b>         |
| <b>3</b>  | <b>Maret 2018</b>    | <b>250</b>         | <b>21</b>             | <b>134</b>   | <b>145</b>         |

(Sumber : Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan ) 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang bekerja di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan tidak baik, karena masih banyak pegawai yang tidak hadir pada hari kerja yang ditentukan. Hal mengakibatkan kurangnya kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Selain itu peneliti juga melihat lingkungan kerja yang kurang mendukung di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer dapat dilihat dari beberapa faktor penyebabnya, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang diterapkan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh

para karyawan. Suatu lingkungan kerja yang aman membuat pekerja menjadi sehat dan produktif. Faktor lingkungan kerja juga dapat meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja, kurangnya Universitas Sumatera Utara pengawasan terhadap keselamatan kerja para pekerja.

Keselamatan adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi terkait keselamatan kerja adalah kurangnya sosialisasi dari perusahaan untuk menjelaskan bahwa pentingnya alat-alat pelindung diri bagi karyawan, sehingga karyawan sulit sekali membangun budaya keselamatan kerja yang baik. Dan kurangnya pengawasan perusahaan terhadap karyawan, hal ini menyebabkan karyawan sesuka hatinya dalam menggunakan atau tidak menggunakan alat-alat pelindung diri yang diberikan perusahaan saat bekerja, dimana banyak ditemukan karyawan yang tidak memakai alat-alat pelindung diri saat bekerja, yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin,

sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. tujuan pelatihan adalah memperbaiki produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pelatihan tersebut dapat dilakukan terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan akan tetapi, lebih terasa manfaatnya jika dilakukan terhadap karyawan operasional.

Adapun unsur-unsur penilai kinerja Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah mengenai kepribadian pegawai, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 1.2.**  
**Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan Tahun 2016 dan 2017**

| <b>Unsur penilaian kinerja</b> | <b>Tahun 2016</b> | <b>Tahun 2017</b> | <b>Perbandingan</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| Orientasi pelayanan            | 82,58             | 83,24             | Naik                |
| Integritas                     | 82,26             | 81,39             | Turun               |
| Komitmen                       | 82,33             | 81,59             | Turun               |
| Disiplin                       | 82,28             | 79,49             | Turun               |
| Kerjasam                       | 82,53             | 81,53             | Turun               |
| Rata-rata                      | 82,40             | 81,65             | Turun               |
| SKP                            | 91,77             | 83,24             | -                   |

Sumber: Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Setiap pegawai di instansi pemerintah tidak tertutup kemungkinan mengalami berbagai permasalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Begitu juga petugas pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Disiplin yang rendah ditunjukkan oleh sikap petugas yang kurang sigap dan efektif dalam melaksanakan tugas di lapangan dengan tingkat kehadiran yang rendah, lamban ketika ada panggilan tugas.
2. Keselamatan yang lemah mempengaruhi efektivitas kerja
3. Frekuensi pelatihan belum memenuhi kebutuhan karyawan.
4. Kinerja petugas di lapangan yang rendah diperlihatkan oleh banyaknya complain dari masyarakat akibat lambatnya pelayanan dan cara kerja yang kurang efektif

## **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahan pengertian dan pemahaman terhadap penelitian ini, maka penelitian dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan disiplin dan pelatihan dan kinerja petugas pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas pencegah pemadam kebakaran Kota Medan ?
2. Bagaimana keselamatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas pencegah pemadam kebakaran Kota Medan ?
3. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas pencegah pemadam kebakaran Kota Medan ?
4. Bagaimana disiplin, keselamatan, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas pencegah pemadam kebakaran Kota Medan ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Mengetahui pengaruh Keselamatan Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
4. Mengetahui pengaruh Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pengaruh petugas mengenai pengaruh disiplin, keselamatan, pelatihan terhadap kinerja pada dinas pencegah pemadam kebakaran kota Medan

### **2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan**

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh disiplin, keselamatan, pelatihan terhadap kinerja petugas pada dinas pencegah pemadam kebakaran kota medan

### **3. Bagi Perusahaan**

Berguna sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan disiplin, keselamatan, dan pelatihan terhadap kinerja petugas pada dinas pencegah pemadam kebakaran kota medan.

### **4. Bagi Peneliti lain**

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang.



**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN**  
**HIPOTESIS**

**A. Tinjauan Pustaka**

**2.1 Tinjauan Teoritis**

**2.1.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa **“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”**<sup>1</sup>.

Sedangkan menurut Mangkunegara menyatakan: **“Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku di perusahaan”**<sup>2</sup>.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta, 2008. hal 193

<sup>2</sup> A.A. Prabu Mangkunegara **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017. hal .129

tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik bagi kelompok. Menurut Mangkunegara mengemukakan pendekatan disiplin bertujuan untuk disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

1. **Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.**
2. **Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.**
3. **Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.**

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

Maka dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan Disiplin adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku

### **2.1.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut mangkunegara ada 2 bentuk disiplin yaitu:

1. **Disiplin preventif**  
**Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk**

menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif,<sup>3</sup> pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

## 2. Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 2.1.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut, Mangkunegara ada 4 pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu:

#### 1. Pemberian Peringatan

Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

#### 2. Pemberian sanksi Harus Segera

Tujuan, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

#### 3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan

#### 4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Tujuan agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.<sup>4</sup>

#### 2.1.3.1 Prinsip-prinsip Disiplin

Menurut Bacal dalam Lijan Poltak ada 5 prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner yaitu:

---

<sup>3</sup> Ibid., Hal. 129

<sup>4</sup> Ibid., Hal. 131.

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan berlaku
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu di komunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama.
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkan bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.<sup>5</sup>

#### 2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno dalam Arif Yusuf Hamali, ada tujuh faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan yaitu:

1. **Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi**  
 Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya Disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.
2. **Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan**  
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan Disiplin yang ditetapkan.
3. **Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan**  
 Pembelian Disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat di jadikan pegangan bersama.
4. **Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan**  
 Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara*, Jakarta, 2016, hal.343.

<sup>6</sup> Arif Yusuf Hamali, *Manajemen Sumber Manusia*, CAPS, Bandung, 2018, Hal. 219.

5. **Ada tidaknya pengawasan Pimpinan**  
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.
6. **Ada tidaknya perhatian Kepada para Karyawan**  
Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. **Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin, antara lain:**
  - a. **Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.**
  - b. **Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.**
  - c. **Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan nasib dan pekerjaan karyawan.**
  - d. **Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.**

### **2.1.3.3 Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepadabawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Hasibuan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1. **Tujuan dan kemampuan**
2. **Keteladanan pimpinan**
3. **Balas jasa**
4. **Keadilan**
5. **Waskat**
6. **Sanksi hukuman**
7. **Ketegasan<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> Malayu Hasibuan, **Op.Cit**, Hal 194.

Berdasarkan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja bahwa penulis dapat dijelaskan bahwa:

### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### **2. Keteladanan Pimpinan**

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

### **3. Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

#### **4. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

#### **5. Waskat**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahandinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **6. Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan

semakintakut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

## **7. Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawaha

### **2.1.4 .Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja telah menjadi perhatian di kalangan pemerintah dan pelaku bisnis sejak lama. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan pada gilirannya terhadap kinerja perusahaan. Fasilitas keselamatan kerja yang tersedia di perusahaan akan membuat semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Pada dasarnya program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri, dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri dan membangun dan memepertahankan lingkungan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah mencegah terjadinya kecelakaan.



Menurut Silalahi dan Rumondang dalam Lijan Poltak, **“Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah suatu perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat menyebabkan kecelakaan”**<sup>8</sup>.

Menurut Slamet dalam Lijan Poltak, **“mendefinisikan keselamatan kerja merupakan sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan”**.<sup>9</sup>

Menurut Lijan Poltak, **“keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam tuagasnya dengan aman dan nyaman”**.<sup>10</sup>

Oleh karena itu keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, baik itu swasta maupun instansi pemerintah. Karena dengan adanya keselamatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan atau pegawai secara material, karena akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan kelangsungan aktivitas dapat dengan baik.

Menurut Mangkunegara, ada beberapa penyebab terjadinya kecelakaan yaitu:

- 1) **Keadaan Tempat Lingkungan Kerja**
  - a. **Peyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya**
  - b. **Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak**
  - c. **Pembangunan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya**
- 2) **Pengaturan Udara**
  - a. **Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).**
  - b. **Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.**
- 3) **Pengaturan Penerangan**
  - a. **Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.**

---

<sup>8</sup>Ibid., hal. 362.

<sup>9</sup>Ibid., hal. 362.

<sup>10</sup>Ibid., hal. 362

- b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- 4) **Pemakaian Peralatan Kerja**
  - a. Pengamanan dan peralatan yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- 5) **Kondisi Fisik dan Mental Pegawai**
  - a. Kerusakan alat indra, stamina yang tidak stabil
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapu, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam pengetahuan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.<sup>11</sup>

Kebijakan dan keputusan manajemen keselamatan yang salah, faktor pribadi, dan lingkungan merupakan penyebab kecelakaan. Faktor-faktor tersebut berakhir pada kondisi kerja yang tidak aman atau tindakan karyawan tidak aman. Menurut Mondy,

**“Program-program Keselamatan bisa mencapai tujuan dengan 2 cara utama yaitu berfokus pada :**

- a. **Tindakan karyawan yang tidak aman**  
Pendekatan pertama dalam program keselamatan adalah menciptakan lingkungan psikologis dan siap karyawan yang meningkatkan keselamatan. Jika para karyawan secara sadar atau tidak sadar berpikir tentang keselamatan, kecelakaan pun menurun.
- b. **Kondisi yang tidak aman**  
Pendekatan kedua dalam rancangan program keselamatan adalah mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang aman. Di sini, mengubah lingkungan kerja adalah fokus untuk mencegah kecelakaan”<sup>12</sup>

Pencegahan kecelakaan kerja membutuhkan program keselamatan, agar karyawan dapat merasa terlindungi dan perusahaan yang mempekerjakannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal

---

<sup>11</sup> A.A. Mangkunegara .Op .Cit.hal 162

<sup>12</sup> R. Wayne Mondy, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta, 2008, hal. 85.

Untuk mengurangi kecelakaan yang di akibatkan oleh kecenderungan karyawan harus megusahakan dan meningkatkan keselamatan kerja.

Mangkunegara Mengemukakan, **“Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan kerja yaitu:**

- a. **“Mecegah dan mengurangi kebakaran dan peledakan.**
- b. **Memberikan peralatanperlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakann peralatan berbahaya**
- c. **Mengatur suhu, dan kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.**
- d. **Mencegah dan mmemberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.**
- e. **Memelihara kebersihan dan ketertiban, seta keserasihan lingkungan kerja.**
- f. **Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai”<sup>13</sup>**

#### **2.1.4.1. Dampak Ekonomi Dalam Keselamatan Kerja**

Menurut Lijan Poltak ada 4 dampak ekonomi dalam keselamatan kerja yaitu:

1. **“Biaya Kecelakaan**  
Kecelakaan kerja adalah kegiatan yang tidak terduga dan tidak di harapkan terjadi dalam pekerjaan. Dampak dari terjadinya kecelakaan akan mengakibatkan kerugian yang dapat di hitung dengan jumlah biaya yang harus di tanggung organisasi.
2. **Dampak Ekonomi Keselamatan Kerja**  
Biaya-biaya yang tidak langsung berhubungan dengan perputaran (*turnover*) dan kehilangan produktivitas menambah pengeluaran dalam perusahaan.
3. **Fokus Progaram Keselamatan**  
Kebijakan dan keputusan manajemen keselamatan yang salah, faktor pribadi, dan lingkungan merupakan penyebab utama kecelakaan. faktor-faktor tersebut berakibat pada kondisi kerja yang tidak amanatau tindakan pegawai yang tidak aman. setiap pemberi kerja”<sup>14</sup> perlu memiliki program keselamaan komprehensif yang siap pakai tanpa memandang tingkat bahaya yang ada.”
4. **Mengembangkan Program Keselamatan**  
Pencegahan kecelakaan kerja membutuhkan perencanaan program keselamatan. Rencana-rencna bisa relatif sederhana, seperti untuk toko eceran kecil atau pabrik perakitan mobil. Tanpa memandang

<sup>13</sup> A.A Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.* Hal.162

<sup>14</sup> Lijan Poltak, *Op. Cit.* Hal.

**ukuran organisasinya, agar dapat berjalan dengan efektif, dukungan manajemen puncak sangat penting bagi program-program keselamatan**

### **2.1.5 Tujuan Keselamatan Kerja**

Kebijaksanaan di bidang lingkungan kerja yang baik dan dapat mencapai kepuasan bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan dapat meliputi dua subsistem dari lingkungan kerja, yaitu melaksanakan program keselamatan kerja dan menjalin hubungan karyawan yang baik serta serasi dalam suatu perusahaan.

Menurut Edwin Flippo dalam Jurnal Fahrizi ada 6 Tujuan keselamatan kerja yaitu :

- 1. Pencegahan terjadinya kecelakaan**
- 2. Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja**
- 3. Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya terjadi kematian akibat kecelakaan**
- 4. Pencegahan atau penekanan sekecil-kecilnya cacat akibat kerja**
- 5. Pengamanan material, konstruksi bangunan, alat kerja, mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi dan lain-lain**
- 6. Peningkatan kinerja kerja atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi<sup>15</sup>**

### **2.1.6 Indikator Keselamatan**

Dalam jurnal Eko Agus Susilo ada 3 indikator keselamatan yaitu:

- 1. Keadaan dan Kondisi Karyawan**  
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang harus dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
- 2. Lingkungan kerja**  
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
- 3. Perlindungan Karyawan**  
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Fahrizi Jurnal Organisasi dan Manajemen, **Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sriwijaya Utama Bandar Lampung**, Vol 2 No 2 2010, hal 69

<sup>16</sup> Eko Agus Susilo Jurnal Bisnis dan manajemen, **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja** , Vol.4 No. 2, 2017, Hal 123

Oleh karena itu, program keselamatan dan memperhatikan indikator dari Indikator keselamatan serta perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan

### **2.1.7 Pengertian Pelatihan**

Seseorang yang melaksanakan manajemen dengan sungguh-sungguh akan menggunakan latihan untuk mempermudah pekerjaannya. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan masing-masing dipermudah dengan adanya latihan. Misalnya dalam menciptakan rencana-rencana yang efektif, menyusun struktur instansi yang baik, melimpahkan kekuasaan, menggiatkan pegawai-pegawai dan mengusahakan agar tujuan dapat tercapai melalui cara-cara yang direncanakan, semuanya dipermudah dengan latihan yang baik.

Pegawai atau petugas yang telah di latih dengan baik biasanya akan memberikan hasil yang lebih baik dan mutu yang lebih baik dan membuat kesalahan yang lebih sedikit, apabila mereka mempunyai pengetahuan dan pengertian tentang pekerjaan mereka, tentang hal saling tergantung pada suatu pekerjaan yang lainnya, mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur – prosedur perusahaan. Selanjutnya semangat kerja dapat didorong setelah pegawai mengetahui apa yang harus di kerjakan.

Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya mengurangi dampak dampak negatif yang kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Menurut Hamalik, **“Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi”**<sup>17</sup>

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Yusuf Hamali mengemukakan, **“Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”**.<sup>18</sup>

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara mengemukakan **”Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang memepergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial memepelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”**<sup>19</sup>

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam pembinaan ketenangan dan pembelajaran bagi karyawan atau pegawai baru yang ada saat ini untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan teknis, teoritis dan moral karyawan atau pegawai yang dibutuhkan, sehingga karyawan atau pegawai dapat memperbaiki kemampuannya dan tugasnya menjadi lebih baik.

Pelatihan sering di anggap sebagai aktivitas yang dapat dan dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalaui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya akan menjadi lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus di perhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika para pegawai sedang dilatih. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Simbolis

---

<sup>17</sup> Oemar Hamalik, **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu**, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, Hal.10.

<sup>18</sup> Arif Yusf Hamali, **Op.Cit.** Hal. 62

<sup>19</sup> Mangkunegara, **Op.Cit.** Hal 44

dari pelatihan mengemukakan bahwa orang-orang menerima *prestige* dan balasan-balasan yang tidak dilihat lainnya melalui pelatihan. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja.

### **2.1.8 Manfaat Pelatihan**

Dengan pelatihan seseorang akan memudahkan melaksanakan tugas tugasnya, adanya pelatihan menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian orang yang terlatih dapat memepergunakan pikiranya secara kritis. Disamping itu, banyak manfaat pelatihan yang dapat di hasilkan dari kegiatan pelatihan bagi organisasi, terutama dalam kaitanya dalam proses penciptaan nilai tambah dan peningkatan kinerja.

Manfaat dari pelaksanaan pelatihan ini adalah:

#### **a. Peningkatan Produktivitas**

Kegiatan pelatihan tidak saja bermanfaat bagi karyawan baru melainkan juga terhadap karyawan yang sudah lama bekerja. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang akan meningkatkan produktivitas dan dapat memberi dan dapat member kruntungan bagi perusaha.

#### **b. Peningkatan Kualitas**

Program pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan membantu karyawan atau pegawai memperbaiki hasil yang lebih tinggi kualitasnya. Karyawan atau pegawai yang dilatih akan lebih baik cara kerjanya dan juga terhadap manager atau pemimpin yang di kembangkan kemampuanya akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.

#### **c. Mempermudah Perencanaan SDM**

Program pelatihan yang baik dapat membantu organisasi. Dimana tidak akan mengalami perubahan yang sangat drastis jika mengalami

pengantian karyawan secara mendadak. Seandainya terjadi kekosongan, makaperusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan dari dalam organisasikarena adanya program pelatihan yang cukup bagi karyawan yang non manager.

d. **Memperbaiki Etika Kerja**

Iklim kerja suatu perusahaan pekerjaan akan mudah di perbaiki apabila program pelatihan dijalankan. Reaksi-reaksi yang positif akan timbul dari program pelatihan yang direncanakan dengan baik dimana akan membentuk sikap dan etika kerja yang baik. Pembiasaan cara kerja yang baik akan sangat membantu dalam memperbaiki etika kerja suatu organisasi.

### **2.1.9 Metode-metode Pelatihan**

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, obsesi serta memperbaiki kepuasan kerja. Metode pelatihan yang tepat tergantung kepada tujuan atau sasaran pelatihan yang berbeda akan pemakaian metode yang berbeda pula. Pelatihan perlu dilakukan untuk pegawai atau karyawan agar dapat menjalankan tugas nya dengan baik, oleh karena itu perlu menggunakan berbagai alternative metode –metode pelatihan.

Menurut Bernandin dan Russel dalam buku Gomes mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori yaitu:

1. *“Informational methods*
2. *Experiential methods”*<sup>20</sup>

Penjelasan dari metode-metode pelatihan ditunjukkan sebagai berikut:

1. ***Informational methods***

*Informational methods* biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh

---

<sup>20</sup> Faustino Cardoso Gomes, **Manajemen sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta, 2009, Hal.207.



para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal factual, keterampilan, atau sikap tertentu. Teknik yang dipakai untuk metode ini antara lain berupa kuliah, presentasi audiovisual, dan *self directed learning* pelatihan dengan menggunakan metode ini sering pula dinamakan sebagai pelatihan tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasikan pada guru.

## 2. *Experiential methods*

*Experiential methods* adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia, misalnya computer, guna menambah keterampilannya. Metode ini biasa dipergunakan mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan, serta kemampuan-kemampuan menjadi lebih baik.

### 2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang diperlukan dalam pelatihan antara lain:

- a. Perbedaan individu pegawai
- a. Hubungan dengan jabatan analisis
- b. Motivasi
- c. Partisipasi aktif
- d. Seleksi peserta penataran
- e. Metode pelatihan dan pengembangan<sup>21</sup>

Penjelasan dari faktor-faktor yang diperlukan dalam pelatihan sabagai berikut:

- a. Perbedaan individu pegawai

Setiap usaha untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukanya dalam oorganisasi, memerlukan pemahaman

---

<sup>21</sup> A.A Prabu Mangkunegara, **Op.Cit.** Hal. 45

tentang perbedaan individu. Penilaian itu lazimnya dipengaruhi oleh karakteristik manajer dan bawahannya. Setiap pegawai mempunyai perbedaan dalam banyak hal. Seseorang manajer harus mengetahui perbedaan dari perilaku dan prestasi bawahannya.

b. Hubungan dengan jabatan analisis

Bila persyaratan jabatan dan keterkaitanya antar jabatan telah dirumuskan secara jelas, tanggung jawab pada semua jenjang dapat ditentukan, yang dapat meningkatkan efisiensi dan minimalkan tumpang tindih atau duplikasi.

c. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu yang bergerak pada arah tujuan tertentu.

d. Partisipasi aktif

Partisipasi aktif adalah kegiatan warga negara dalam ikut serta menentukan kebijakan dan pemilihan pejabat pemerintahan dalam kehidupan berbangsa demi kepentingan bersama.

e. Seleksi peserta penataran

Suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan lamaran yang akan di terima.

f. Metode pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat kedepan. Agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik.

### **2.1.11 Indikator Pelatihan**

Menurut Gomes, indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan antara lain:

- 1. “Fasilitas Pelatihan**
- 2. Instruktur Pelatihan**
- 3. Materi Pelatihan**
- 4. Waktu Pelatihan**
- 5. Manfaat Pelatihan”**

Berikut ini akan diuraikan indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan:

#### **1. Fasilitas Pelatihan**

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan mencakup semua peralatan yang dapat digunakan untuk membantu dalam memudahkan pelaksanaan pelatihan. Peserta pelatihan akan lebih terbantu memahami materi pelatihan dengan berbagai perlengkapan alat peraga, sehingga keberadaan perlengkapan yang berhubungan dengan materi pelatihan penting.

#### **2. Instruktur Pelatihan**

Instruktur pelatihan merupakan orang yang sudah menguasai materi pelatihan yang akan di bahas dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur dapat bersala dari karyawan yang mempunyai pengetahuan dan

keterampilan cukup baik dan dapat pula berasal dari lembaga pelatihan atau orang khusus yang dipersiapkan untuk melawan pelatihan.

### **3. Materi Pelatihan**

Materi pelatihan merupakan ajaran yang menjadi pokok pelatihan, yang dimana bahan ajaran telah disusun sedemikian rupa agar mudah di pahami. Materi pelatihan yang disampaikan harus berhubungan dengan kepentingan peserta pelatihan agar lebih lebih bermanfaat dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditanganinya.

### **4. Waktu Pelatihan**

Waktu pelatihan dapat dilakukan sambil bekerja dan dapat pula diberikan pada waktu khusus. Terdapat banyak karyawan yang membagi waktu sehari-hari untuk bekerja dan untuk menjalani pelatihan diterapkan di tempat kerja. Namun untuk karyawan dengan jenis pelatihan tertentu sulit dilakukan sambil bekerja, karena pelatihan tersebut mungkin membutuhkan pelatihan khusus

### **5. Manfaat Pelatihan**

Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimum dari pelaksanaan pelatihan

#### **2.1.12 Pengertian Kinerja**

Batasan-batasan kinerja diikat dari pandang tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit atau untuk *customer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu (misalnya organisasi

public, organisasi swasta, atau organisasi). Berbagai ungkapan seperti output, efisiensi dan efektivitas mempunyai hubungan dengan kinerja.

Menurut Mangkunegara, **“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya”**<sup>22</sup>

Menurut Wibowo, **“Kinerja Merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**<sup>23</sup>

Kinerja merupakan perorangan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain seorang tinggi apabila mempunyai keahlian yang tinggi, yang bersedia bekerja dengan upah atau gaji yang telah disepakati atau berdasarkan peraturan yang ada. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian yang beraneka ragam, kepemimpinan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketanggungan dan inisiatif.

Dari penjelasan beberpa ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan dari suatu kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaanya dalam suatu kelompok atau organisasi.

### **2.1.13 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini inisesuai dengan pendapat Davis dalam buku Anwar prabu mangkunegara yang merumiskan bahwa:

---

<sup>22</sup> **Ibid.**, Hal 67

<sup>23</sup> Wibowo, . **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Jakarta: Grafindo Persada 2012 Hal. 7

**“Human performance** : *abilty + motivation*  
**Motivation** : *attitude + situation*  
**Abilty** : *knowledge + skill”*.<sup>24</sup>

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara reality (*knowledge + skill* ). Artinya pimpinan dan pegawai memilik IQ diatas rata-rata ( IQ 110-120 ) apalagi superior, very superior dan genius dengan penddikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akn menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan,pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antar lain:

1. **“Personal Factors**
2. **Leadership Factors**
3. **Team Factors**
4. **System Factors**
5. **Contextual/situational Factors”**<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Mangkunegara, **Op.Cit.**, Hal.67.

<sup>25</sup> Wibowo. **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Jakarta: Grafindo Persada 2012

Penjelasan dari faktor-faktor diatas ditunjukkan sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukunganyang diberikan rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Wibowo ada tujuh indikator kinerja yang mana dua diantaranya yaitu motif dan peluang merupakan indikator yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Ketujuh indikator tersebut adalah:

1. **“Tujuan**
2. **Standar**
3. **Umpan balik**
4. **Alat atau saran**
5. **Kompotensi**
6. **Motif**
7. **Peluang”<sup>26</sup>**

Dari gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. **Tujuaan**

Tuujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan

---

<sup>26</sup> **Ibid.**,hal.,86

arah kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan atau ditingkatkan. Ditingkatkannya kinerja individu, kelompok, dan organisasi, sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

## **2. Stanndar**

Berperan penting memberitahukan kapan suatu ketujuan dapat diselesaikan atau dalam koperasi standar menjawab pernyataan kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini bekerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yan ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## **3. Umpan balik**

Antara tujuan, Standard an tumpun balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan suatu masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan.

## **4. Alat atau Sarana**

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujusn dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena alat tidak mungkin dapat melaksanakan.

## **5. Kompetensi**

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.



## 6. Motiv

Merupakan alasan pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi pegawai atau karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

## 7. Peluang

Didalam pekerjaan perlu mendapat/peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang akan di dorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuannya pegawai dan karyawan.

Dari ketujuh indikator diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam suatu pekerjaan individu ataupun organisasi ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi ataupun individu tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standar didalam organisasi agar tujuan dapat diselesaikan dan kapan sukses atau gagal didalam perusahaan tersebut harus memiliki umpan balik yang mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja agar bisa mencapai tujuan.

## 2.2. Tinjauan Empiris

Penelitian ini di lakukan oleh Eli Yilianti **“Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara”**<sup>27</sup>

Penelitian ini untuk, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan

---

<sup>27</sup> Yulianti, **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Eli Kuta Kartanegara.**

software statistic SPSS versi 16. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus atau sampling jenuh dan sample yang digunakan sebanyak 50 responden karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara, dan kepustakaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sahat Harefa dengan Judul **“Pengaruh Disiplin dan penelitian terhadap Kinerja Petugas pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan”**.<sup>28</sup> Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah Persamaan regresi untuk variable XI pengaruh disiplin adalah  $Y = 14,964 + 0,411X_1$  ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja petugas. Dengan perbandingan bilamana pengaruh disiplin ( $X_1$ )

---

<sup>28</sup> Sahat Harefa, **Pengaruh Disiplin dan pelatihan Terhadap Petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan**

meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar (Y) 0,411 atau 41,1% hitung =  $0.643$  ini menunjukkan hubungan antara pengaruh disiplin (X1) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan positif dengan variabel kinerja petugas. Hasil uji determinasi (R Square) diketahui bahwa persentase pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas 41,3% sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan Uji F yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $47,855 > 4,000$ , maka hubungan variabel X1 disiplin memiliki kebermaknaan dengan variabel Y kinerja petugas. Uji Hipotesis Kedua. Persamaan regresi untuk variabel X2 pelatihan adalah :  $Y = 20,929 + 0,314X_2$  ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja petugas. Dengan perbandingan bilamana pelatihan (X2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja petugas kerja (Y) sebesar 0,314 atau 31,4% terhitung =  $0,525$  ini menunjukkan hubungan antara pelatihan (X2) dengan kinerja kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dari hasil perhitungan diketahui terhitung tabel yaitu  $5,090 > 2,000$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hubungan variabel X2 pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y kinerja petugas. Hasil uji Determinasi (R Square) diketahui bahwa persentase pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas sebesar 27,6% sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan Uji F yang disajikan dalam tabel ANOVA bahwa  $81,849 > 4,000$ , maka hubungan variabel X2 pelatihan memiliki kebermaknaan dengan variabel Y kinerja petugas. Uji Hipotesis Ketiga a. Persamaan regresi ganda  $Y = 9,497 + 0,333X_1 + 0,200X_2$ . Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa variabel disiplin (X1) dan pelatihan (X2) memiliki koefisien positif, berarti mempunyai pengaruh yang searah

terhadap variabel kinerja petugas. Uji Hipotesis Ketiga a. Persamaan regresi ganda  $Y = 9,497 + 0,333X_1 + 0,200X_2$ . Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) memiliki koefisien positif, berarti mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja petugas kerja ( $Y$ ). Nilai koefisien koreksi ganda secara bersama-sama antara pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas diperoleh terhitung = 0,714, maka hubungan antara disiplin ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja petugas ( $Y$ ) memiliki hubungan kuat. Pada variabel  $X_1$  pengaruh disiplin terhitung tabel yaitu 5,660 2,000, maka  $H_a$  diterima, maka hubungan variabel  $X_1$  disiplin memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel  $Y$  kinerja petugas. Sedangkan untuk variabel  $X_2$  pelatihan diketahui bahwa terhitung tabel yaitu 3,644 2,000, maka hubungan variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel  $Y$  kinerja petugas. Hasil uji Determinasi ( $R$  Square) diketahui bahwa persentase pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas sebesar %, sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji  $F$  yang disajikan dalam tabel ANOVA diketahui harga  $F_{hitung} = 34,888$ . Dari hasil yang disajikan tersebut diperoleh 34,888 3,150, maka hubungan variabel  $X_1$  disiplin dan  $X_2$  pelatihan secara bersamaan memiliki kebermaknaan dengan variabel  $Y$  kinerja petugas.

## **B. Kerangka Berfikir**

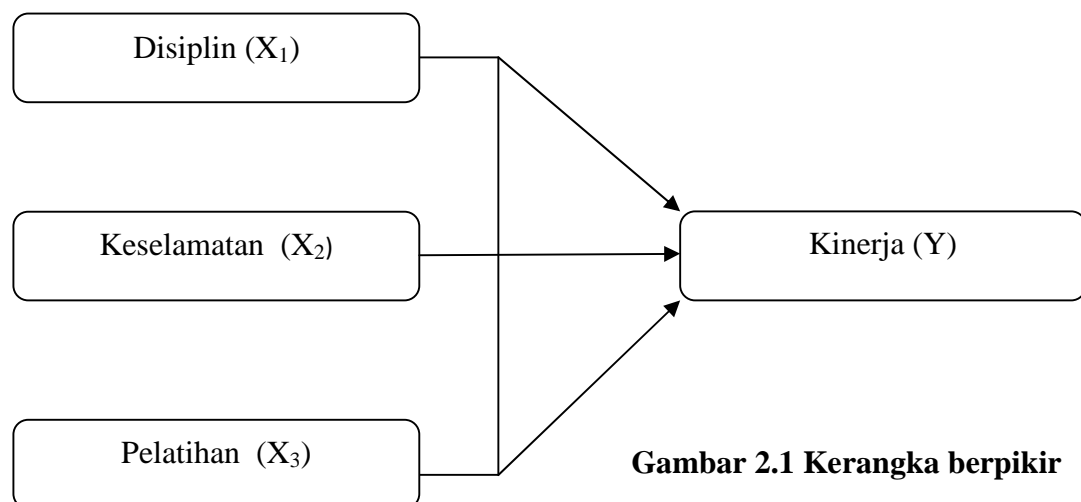
Kerangka berfikir adalah merupakan sintesis tentang hubungan antara variabel yang disusun teori yang telah dideskripsikan yang selanjutnya dianalisa secara sistematis tentang hubungan antara variabel.

Menurut Mangkunegara **“Disiplin adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku di perusahaan”**<sup>29</sup>

Tanpa adanya suatu disiplin, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dalam kerangka berfikir variabel yang digunakan ialah Disiplin, Keselamatan dan Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

Adanya disiplin baik dan baguss tentunya bisa membantu organisasi dengan mudah mengerjakan tugas atau pemerintah pembagian dan bidang yang jelas. Tentunya hal ini didukung oleh keselamatan, sehingga dapat menjamin kesehatan dan keselamatan jiwa para pegawai. Pelatihan yang baik juga karena Pelatihan merupakan investasi organisasi atau perusahaan yang penting dalam sumber daya manusia dan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dan juga mempengaruhi kinerja pegawai, dalam arti mempengaruhi kearah yang lebih baik. Maka penulis mendasari kerangka berfikir seperti dibawah ini :



**Gambar 2.1 Kerangka berfikir**

<sup>29</sup> Mangkunegara, **Op.Cit.**, hal.129.

### C. Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono, **“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan”**.<sup>30</sup>

Dengan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dibuat penulis adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kota Medan
2. Keselamatan berpengaruh terhadap terhadap kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kota Medan
3. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kota Medan
4. Disiplin, Keselamatan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kota Medan

---

<sup>30</sup> Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keduabelas, Bandung, Alfabeta, 2008, hal.93

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan di Jl. Candi Borobudur No.2 Petisah tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Jenis Data**

Adapun jenis data yang diinginkan dalam uraian ini data kuantitatif merupakan data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibuat dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan menggunakan skala likert.

##### **b. Sumber Data**

Untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam memperoleh data yang bersumber dari :

##### **a) Data Primer**

Menurut Sugiyono, **“data primer adalah data yang langsung memberikan data pada pengumpul data yang akan langsung memberikan data pada pengumpul data”**.<sup>31</sup> Berdasarkan masalah yang diuraikan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data primer yang diperlukan yaitu tentang disiplin, pelatihan, keselamatan dan kinerja pegawai.

---

<sup>31</sup> **Ibid.**, hal. 193

- b) Menurut Sugiyono, “**data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data**”.<sup>32</sup> Peneliti mendapatkan data skunder dari buku-buku, majalah, internet dan dari lapangan.

### 3.3. Populasi dan sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, “**Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan**”.<sup>33</sup>

Populasi yang ditentukan dalam ini adalah seluruh pegawai yang terdaopat di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yang berjumlah 250 orang.

**Tabel 3.1**

**Tabel Distribusi Populasi berdasarkan golongan**

| Golongan     | Populasai (orang) | Sampel (orang)             |
|--------------|-------------------|----------------------------|
| Golongan I   | 7                 | $7 / 250 \times 71 = 1$    |
| Golongan II  | 25                | $25 / 250 \times 71 = 7$   |
| Golongan III | 193               | $193 / 250 \times 71 = 56$ |
| Golongan IV  | 25                | $25 / 250 \times 71 = 7$   |
| Total        | 250               | 71                         |

(Sumber :Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan)

<sup>32</sup>**Ibid.**,hal. 193

<sup>33</sup>**Ibid.**,hal. 115



### 3.3.2 Sample

Menurut Sugiyono, “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.<sup>34</sup> Menurut pendapat Slovin dalam Sangadji dan Sopiah, pengambilan sampling dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

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

Dimana :     n = Ukuran sampel

          N = Jumlah populasi

          E = Presentase kelonggaran ketelitian yang ditoleransi (10%)

Sehingga ukuran sample yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{250}{1+250(0,1)^2} = 71$$

Dengan Perhitungan di atas maka penulis memakai jumlah sample penelitian adalah 71

### 3.4. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik teknik sampel purposive (*Proporsional Stratific Random sampling*), yaitu teknik penentuan sampel karena ada maksud atau pertimbangan tertentu. Teknik ini dapat diartikan sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang akan diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, asalkan menyimpang dari ciri-ciri

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal. 116

sampel yang telah ditetapkan. Alasan menggunakan teknik adalah untuk memperoleh responden yang sesuai dengan penelitian ini.

### **3.5 Metode Pengambilan data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Penulisan Kepustakaan

Peneliti kepustakaan bertujuan untuk memperoleh penulisan yang bersifat teoritis yaitu mengumpulkan bahan-bahan yang diperoleh dari buku-buku dan data-data untuk penulisan yang berkaitan dengan penempatan penulisan skripsi.

2. Penelitian Lapangan.

Penelitian lapangan oleh penulis untuk mendapatkan data-data primer, informasi langsung dari sumbernya. Observasi, yaitu, dengan cara meninjau langsung dari perusahaan untuk memperoleh data yang sebenarnya dengan cara :

- a. Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pemimpin perusahaan, manajer serta bagian umum yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan.
- b. Kusioner, yaitu metode yang memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kusioner yang kepada mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3.5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang mejadi instrument penelitiannya dapat dilihat dalam tabel berikut

**Tabel 3.2**  
**Tabel Identifikasi Variabel Penelitian**

| Variabel              | Definisi   | Indikator  | Skala  |
|-----------------------|--|--|--------|
| Disiplin ( $X_1$ )    | Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok, orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Keteladanan pemimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> </ol> | Likert |
| Keselamatan ( $X_2$ ) | Keselamatan adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam tugasnya dengan aman dan nyaman   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan dan kondisi karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Perlindungan karyawan</li> </ol>   | Likert |
| Pelatihan ( $X_3$ )   | Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas Pelatihan</li> <li>2. Instruktur Pelatihan</li> <li>3. Materi Pelatihan</li> <li>4. Waktu Pelatihan</li> <li>5. Manfaat Pelatihan</li> </ol>     | Likert |
| Kinerja Pegawai (Y)   | Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan dari suatu kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu kelompok atau organisasi  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kopetensi</li> <li>6. Motiv</li> <li>7. Peluang</li> </ol>     | Likert |

### **3.6. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap. Pendapat, persepsi dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan berikut :

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Ragu-ragu (R) : Skor 3
- d. Kurang setuju (KS) : Skor 2
- e. Tidak setuju (TS) : Skor 1

### **3.7. Metode analisis data**

Untuk melakukan analisa diperlukan suatu metode yang disebut metode analisa. Dalam masalah organisasi diatas, maka metode yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

#### **3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas**

Dalam penelitian bidang sosial, bisnis, dan manajemen, instrumen penelitian pada umumnya dibuat/dirancang sendiri oleh peneliti. oleh karena itu, agar pengguna instrument tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, perlu didahului dengan pengujian sebelum digunakan pengambilan data.

Pengujian instrument penelitian terdiri dari pengujian validitas dan reabilitas instrument. Suatu instrument dapat dinyatakan valid jika instrument tersebut dapat diukur apa yang seharusnya diukur. Dan dapat dinyatakan reliabel atau dapat

dipercaya adalah jika instrument tersebut dapat menghasilkan keterangan secara konsisten.

#### **a) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setelah nilai  $r$  (koefisien korelasi) diperoleh maka langkah selanjutnya adalah terdapat pada tabel nilai kritis. Dengan kriteria sebagai berikut, jika didapat koefisien korelasi  $>0.3$  dan signifikan ( $p < 0.05$ ), maka instrument dinyatakan valid.

#### **b) Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Koefisien Cronbach Alpha yang  $>0.60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Selain itu Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara, melihat grafik histogram, melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan

distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Uji kolmogorov-smirnov juga digunakan melihat normalitas selain grafik. Normalitas data dilihat dalam uji statistik yaitu dalam penelitian dengan uji statistik non parametrik kolmogrov-smirov pada alpha sebesar 5% jika nilai signifikan dari pengujian kolmogrov-smirov lebih besar dari 0.05 berarti berdistribusi normal.

#### **b. Uji Heterokedatisitas**

uji heterokedatisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas. Jika varians dan residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedatisitas, dan jika berbeda disebut heterokedatisitas.

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisa nilai toleransi dan lawannya variance inflation factor (VIF). Toleransi mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tertinggi, karena  $1/\text{toleransi}$ . Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi kurang dari 0,1 atau sama dengan VIF lebih dari 10.

### 3.7.3 Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (disiplin, keselamatan dan pelatihan) terhadap variable terikat (Kinerja). Di dalam menganalisis data, penulis menggunakan bantuan aplikasi software spss versi 16.0.

Regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional kasual variable independen dengan suatu variable dependen. Adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Disiplin

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Keselamatan

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Keselamatan

X<sub>3</sub> = Pelatihan

e = Galat (*error term*)

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat,

sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

$H_0 : b_1 = 0$  : Disiplin kerja, keselamatan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

$H_1 : b_1 \neq 0$  : Disiplin Kerja, Keselamatan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika taraf signifikan  $\leq 5\%$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_1$  diterima jika taraf signifikan  $> 5\%$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$

#### **b. Uji Simultan (Uji-F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , Maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ( $=0,05$ ).

Rumusan hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$  : Disiplin Kerja, Keselamatan dan Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.



$H_1 : b_i \neq 0$  : Disiplin kerja, Keselamatan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika taraf signifikan  $\leq 5\%$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_1$  diterima jika taraf signifikan  $> 5\%$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel untuk menjelaskan variasi dalam variabel tidak bebas. Jika  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka berarti kemampuan variasi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati 0 (nol), maka kemampuan variasi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas mempunyai pengaruh yg kecil, pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Soft SPSS 16.0 for windows*.