

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan proses memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa yang akan datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kualitas dan kuantitas. SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja.

Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Di dalam organisasi, motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dari sudut pandang seorang manajer, ia akan berusaha untuk memenuhi perilaku, daya dan potensi pegawai agar dapat mengarahkan pegawai sesuai dengan yang diinginkan dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan saya pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan pegawai, seperti dalam kemampuan kerja terdapat

beberapa para pegawai yang kurang mampu dalam melakukan tugas-tugasnya misalnya, kurangnya kemampuan pegawai dalam hal menggunakan alat-alat teknologi dikarenakan usia pegawai yang semakin tua dan di bagian lapangan beberapa pegawai kurang paham dalam mengemudi mobil sehingga memperlambat untuk menanggulangi kebakaran yang ada di Kota Medan.

Dinas pencegah dan pemadam kebakaran sangat mengharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi tersebut. Namun sulit bagi instansi pemerintah untuk membuat pegawai melakukan hal itu karena adanya permasalahan-permasalahan yang ada.

Pada motivasi kerja juga sering ditemukan masalah, kurangnya pemberian motivasi kepada setiap pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan hal itu membuat menurunnya kinerja pegawai, karena motivasi sangat memegang pengaruh yang amat penting untuk kemajuan organisasi. Begitu juga dengan permasalahan kinerja, bahwa ada beberapa yang sering datang terlambat dan bahkan pegawai ada beberapa pegawai yang tidak hadir ke kantor yang dapat menghambat target dari organisasi dan dapat di lihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Absensi Pegawai**

<b>NO</b>	<b>BULAN</b>	<b>JLH. PEGAWAI</b>	<b>JLH HARI KERJA</b>	<b>HADIR</b>	<b>TIDAK HADIR</b>
1	Januari 2017	174	21	136	38
2	Februari 2017	174	19	126	48
3	Maret 2017	174	18	134	40

Sumber: Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan (Tahun 2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang bekerja di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan tidak berjalan dengan baik, karena masih banyak pegawai yang tidak hadir pada hari kerja yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan kurangnya aktivitas kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti tercermin dalam latar belakang di atas ,bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan kerja, motivasi, tingkat usaha, dan dukungan yang di berikan dalam bentuk kerjasama, komunikasi, kepemimpinan,kondisi kerja dan lain-lain. Dalam kenyataan di lingkungan pemerintahan maupun organisasi, terlihat berbagai masalah yang dapat terukur, berkaitan dengan kinerja maupun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Dalam hal kinerja, kualitas hasil kerja sebahagian pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal.
2. Kemampuan, masih ada terjadi kesalahan hasil pekerjaan, masih ada pegawai yang melakukan pekerjaan yang buka menjadi bidangnya.
3. Motivasi, motivasi yang di berikan belum memenuhi harapan pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti tidak meneliti seluruh faktor-faktor masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi hanya sebatas masalah kemampuan kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
- c. Apakah kemampuan pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris (nyata) atau gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris (nyata) atau gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk mendapatkan bukti empiris (nyata) atau gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh kemampuan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

### **2. Ilmu Pengetahuan**

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

### **3. Bagi peneliti**

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, TINJAUAN EMPIRIS, KERANGKA BERPIKIR**

**DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

**2.1 Tinjauan Teoritis**

**2.1.1 Kemampuan kerja**

**a. Defenisi Kemampuan Kerja**

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Robbins menyakan bahwa, **“Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan<sup>1</sup>”**.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat di perhatikan. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu, kreitner dan kinitki(2003:105) menyatakan bahwa **“kemampua diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab dan stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kinerja dengan fisik”<sup>2</sup>**. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat

---

<sup>1</sup> Steven P. Robbins, Timothy A. Judge, **Perilaku Organisasi**, Edisi 12, Salemba Empat, 2014, hal. 57

<sup>2</sup> Choirul Anwar Satria Yuda, **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja Karyawan**, hal 3

berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi maupun instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seseorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau instansi Pemerintahan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu kemampuan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.



## **b. Teori-teori kemampuan kerja**

Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut Robbins menyatakan :

**“kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir dan memecahkan masalah”. Sedangkan kemampuan fisik adalah “kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa”.**<sup>3</sup>

Seperti diungkapkan oleh Robbins, **ada tujuh dimensi yang paling digunakan untuk menyusun kemampuan intelektual yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat**<sup>4</sup>. Pekerjaan yang berbeda-beda dalam tuntutan yang diinginkan organisasi maupun instansi Pemerintahan itu menuntut pegawai mengeluarkan kemampuan intelektual mereka. Semakin banyak tuntutan yang ada dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan dengan sukses pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang pegawai.

---

<sup>3</sup> Steven Robbins, *Op.Cit* hal 57-61

<sup>4</sup> *Ibid.* hal 57-58

Kemampuan intelektual atau fisik yang khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan itu. Seperti pilot pesawat terbang memerlukan kemampuan-kemampuan visualisasi yang kuat, eksekutif senior memerlukan kemampuan verbal, wartawan dengan kemampuan penalaran yang lemah kemungkinan besar akan mendapatkan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang minimum. Hal ini mengarah kepada interaksi antara keduanya. Interaksi sesuai antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan akan membuahkan hasil. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins sebagai berikut:

**“ketika kemampuan pekerjaan tidak sesuai karena karyawan memiliki keterampilan yang jauh melebihi persyaratan untuk pekerjaan tersebut, prediksi kita akan sangat berbeda. kinerja pekerjaan akan memadai, akan terdapat ketidakefisienan dan penerunan tingkat kepuasan karyawan.”<sup>5</sup>**

Kemampuan yang berada jauh diatas yang diisyaratkan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan itu bila karyawan itu sangat berhasrat menggunakan kemampuannya dan ia akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu. Selain itu Robbins juga mengungkapkan bahwa kemampuan fisik juga mempunyai dimensi-dimensi, yaitu yang terdiri dari :

1. **Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya**
2. **Faktor-faktor fleksibilitas, meliputi fleksibilitas luas dan fleksibilitas dinamis**
3. **Faktor-faktor lain meliputi kordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.<sup>6</sup>**

Kemampuan intelektual dan fisik yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang

---

<sup>5</sup> **Ibid.** hal 62

<sup>6</sup> **Ibid,** hal 62

diminta dari pekerjaan itu. Jadi misalnya, pilot pesawat terbang memerlukan baik visualisasi-ruang yang kuat maupun kordinasi tubuh. Eksekutif senior memerlukan kemampuan verbal, pekerjaan kontruksi bangunan tinggi memerlukan keseimbangan, dan wartawan dengan kemampuan yang lemah kemungkinan besar akan mendapatkan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja pekerjaan yang minimum.

### **c.Indikator dari kemampuan kerja**

Untuk mengetahui seorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, Robbins menyatakan beberapa indikator tentang kemampuan kerja.

**Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:**

1. **Kesanggupan kerja**  
Kesanggupan kerja adalah untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. **Pendidikan**  
Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi kegenerasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian pada kemampuan kerja.
3. **Masa kerja**  
Masa kerja adalah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja diperusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja.<sup>7</sup>

Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar tergantung pada sejauh mana tingkat kemampuan para pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Untuk melakukan tugas tersebut maka pegawai harus memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja pegawai tersebut.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap organisasi maupun Instansi Pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan

---

<sup>7</sup> **Ibid**, hal.73

kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai, maka kinerja pegawai di dalam organisasi maupun Instansi Pemerintahan akan semakin tinggi pula.

### 2.1.2 Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Edy Sutrisno, Motivasi adalah **“Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang<sup>8</sup>”**.

Robbins mengemukakan **“Motivasi diartikan kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya secara maksimal untuk tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”<sup>9</sup>**. Bila seseorang termotivasi ia akan berusaha dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

Untuk mendorong dan menggerakkan bawahan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu adanya komunikasi yang baik dan peran serta dari semua pihak. Motivasi menuntut agar manajer mengetahui bagaimana memberikan motivasi kepada para pegawai, bagaimana ia meluangkan waktunya untuk memperoleh masukan dari bawahan tentang masalah yang dihadapi. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas, maka

<sup>8</sup> . H. Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya 2014 hal 109

<sup>9</sup> Wahyu Galih Pramudito, **Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**, hal 4

dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha maupun tindakan yang dapat mendorong setiap orang agar bekerja semaksimal mungkin dan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya.

**“Ada definisi menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :**

- 1. Pengertian perilaku**
- 2. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu.**
- 3. Prestasi perilaku atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.”<sup>10</sup>**

Mengingat bahwa motivasi berkaitan erat dengan perilaku, maka dapat dikatakan bahwa terdapat macam-macam faktor yang berbeda dan yang mempengaruhinya.

**“Diantaranya dapat disebut seperti :**

- 1. Kebutuhan individu**
- 2. Sikap manajemen”<sup>11</sup>**

### **2.1.3 Teori-Teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori motivasi yang berusaha mendeskripsikan hubungan antara perilaku dan hasilnya yang dikemukakan para ahli. Diantaranya :

#### **“1. Teori Kepuasan ( *Content Theories* )**

- A. Teori Motivasi Konvensional Menurut F.W. Taylor**
- B. Teori Hierarki Menurut Abraham H.Maslow**
- C. Teori Motivasi Prestasi Menurut David McClelland**

#### **2. Teori Proses ( *Process Theory* )**

- A. Teori Harapan ( *Expectacy Theory* )**
- B. Teori Keadilan ( *Equity Theory* )**
- C. Teori Pengukuhan ( *Reinforcement Theory* )<sup>12</sup>**

---

<sup>10</sup> J. Winardi, **Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen**, Edisi Pertama , PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal 4

<sup>11</sup> . **Ibid**, Hal. 6

<sup>12</sup> H. Edy Sutrisno,. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta 2016, hal 121-143

## **1. Teori Kepuasan**

### **A. Teori Motivasi Konvensional Menurut F.W. Taylor**

Tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jika imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipicu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

### **B. Teori Hierarki Menerut Abraham Maslow**

Hierarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi 5 hal berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*)
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*social or affiliation needs*)
4. Kebutuhan penghormatan atau pengakuan (*esteem or recognition needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualisation needs*)

### **C. Teori Motivasi Prestasi Menurut David McClelland**

Tiga kebutuhan yang dikemukakan adalah :

1. Kebutuhan akan kinerja (*needs for achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)

## **2. Teori Proses (*Process Theory*)**

### **A. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)**

Dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki usaha kinerja, harapan tersebut menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.

## **B. Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori keadilan menekankan bahwa bawahan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam iklim kerja yang sama.

## **C. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)**

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis yaitu :

- a. Pengukuhan Positif
- b. Pengukuhan Negatif.

## **Tujuan Motivasi**

Terdapat beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli. Diantaranya :

### **Tujuan Pemberian Motivasi**

**“Ada 11 tujuan pemberian motivasi yaitu :**

- 1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan**
- 2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan**
- 3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan**
- 4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan**
- 5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.**
- 6. Mengefektifkan pengadaan karyawan**
- 7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik**
- 8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan**
- 9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan**
- 10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya<sup>13</sup>**

### **2.1.4. Teori Motivasi Terikat dengan Kinerja**

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam buku Wibowo mengatakan bahwa Motivasi dapat diperoleh melalui 6 hal :

---

<sup>13</sup> .Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta 2009 hal 221.

1. ***Needs* (kebutuhan)**
2. ***Job Design* (Desain Pekerjaan)**
3. ***Satisfaction* (Kepuasan)**
4. ***Equity* (Keadilan)**
5. ***Expectation* (Harapan)**
6. ***Goal Setting* (Penetapan Tujuan).<sup>14</sup>**

### **1. *Need* (Kebutuhan)**

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Orang dengan berkebutuhan tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran dilakukan berdasarkan kinerja. Para pimpinan harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan yang pada gilirannya memengaruhi kinerja.

### **2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)**

Job Design adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk *design kerja* adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

### **3. *Satisfaction* (kepuasan)**

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Terdapat lima model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja, yaitu *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (ketidaksesuaian), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), dan *dispositional/genetic components* (komponen watak atau genetik)

---

<sup>14</sup>. Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat, Jakarta 2014 hal, 331-337



#### **4. Equity (Keadilan)**

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi atau menerima.

#### **5. Expectation (Harapan)**

*Expectancy theory* berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai. Untuk itu penting bagi organisasi untuk menghargai orang untuk kinerja yang diharapkan dan tidak membuat keputusan pengupahan sebagai rahasia, merancang pekerjaan menantang, mengikat beberapa penghargaan pada penyelesaian kelompok untuk membangun dan mendorong kerja sama, memberi penghargaan pada manajer atas penciptaan, monitoring, dan pemelihara harapan, serta mengakomodasi perbedaan individual dengan membangun fleksibilitas kedalam program motivasi.

#### **6. Goal Setting (Penetapan Tujuan)**

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

##### **Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut mangkunegara (2011) adalah :

- 1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*) berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, pakaian, gaji, minum, tunjangan dan keamanan kondisi kerja.**
- 2. Kebutuhan relasi yaitu kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja**

3. **Kebutuhan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan dan potensi diri yang berhubungan dengan kecakapan pegawai dan kemampuan.**<sup>15</sup>

## 2.3. Kinerja Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara **“Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”**.<sup>16</sup>

Gomes mengemukakan definisi kinerja yang dikutip oleh Mangkunegara **“adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta aktivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”**.<sup>17</sup>

Menurut amstrong dan baron dalam buku wibowo mengatakan **“kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**.<sup>18</sup>

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah **“Manajemen kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu”**.<sup>19</sup>

Dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja dari seorang pegawai baik dari segi kualitas dan kuantitas

---

<sup>15</sup> .Wahyu Galih Pramudito **Pengaruh Motivasi Kemampuan Displin Terhadap Kinerja Karyawan**, Vol 4 No 1, Juni 2014

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, **Evaluasi KInerja SDM** (Bandung; Refika Aditama, 2014) hal 9

<sup>17</sup> **Ibid**, hal 9

<sup>18</sup> Wibowo, **Op.Cit** hal 7

<sup>19</sup> Emron Edison, Yohni anwar dan Imas Komariyah, hal 191

dalam suatu periode waktu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai tersebut.

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

#### **1. Kompetensi**

Apakah kompetensi pegawai yang masih rendah? Jika “iya” perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

#### **2. Teknologi/Mesin**

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak” perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

#### **3. Metode/Sistem**

Apakah metode/sistem yang ada mendukung? Jika “tidak” perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun energi yang baik antar orang/bagian

Selain itu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keits Davis dalam buku Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

$$Human\ performance = Ability \times Motivation$$

$$Motivation = Attitude \times Situation$$

$$Ability = Knowledge \times Skill$$

### Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara, **kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi:**<sup>20</sup>

- a. Faktor individual terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis terdiri dari:
  - 1) Persepsi
  - 2) *Attitude*

---

<sup>20</sup> Anwar Prabu Mangkunegara **Op. Cit**, hal 14

- 3) *Personality*
  - 4) Pembelajaran
  - 5) Motivasi
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
- 1) Sumber daya
  - 2) Kepempinan
  - 3) Penghargaan
  - 4) Struktur
  - 5) *Job design*

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya di ukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi-organisasi itu sendiri. **Menurut Edison, Anwar dan Komariyah “pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas”.**<sup>21</sup>

1. **Target.** Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. **Kualitas.** Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. **Waktu Penyelesaian.** Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. **Taat Asa.** Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung-jawabkan.

---

<sup>21</sup> Emron Edison, **Op. Cit**, hal. 195

## 2.4 Pengertian Evaluasi/ Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi pegawai yang dikemukakan Leon. C. Mengginson yang dikutip Mangkunegara adalah sebagai berikut:”**penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya**”.<sup>22</sup> Selanjutnya Andrew. E sikula yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa “**penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematika dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek atau sesuatu barang.**”<sup>23</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan organisasi secara sistematis untuk mengetahui kinerja dari pegawai. Disamping itu dengan adanya evaluasi instansi akan mengetahui tingkat kemampuan kerja pegawai tersebut yang menjadi bahan pertimbangan dalam hal menempatkan pegawai atau pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan masing-masing sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa yang akan mendatang.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembanding penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adanya penelitian terdahulu

---

<sup>22</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, **Op. Cit**, hal 9

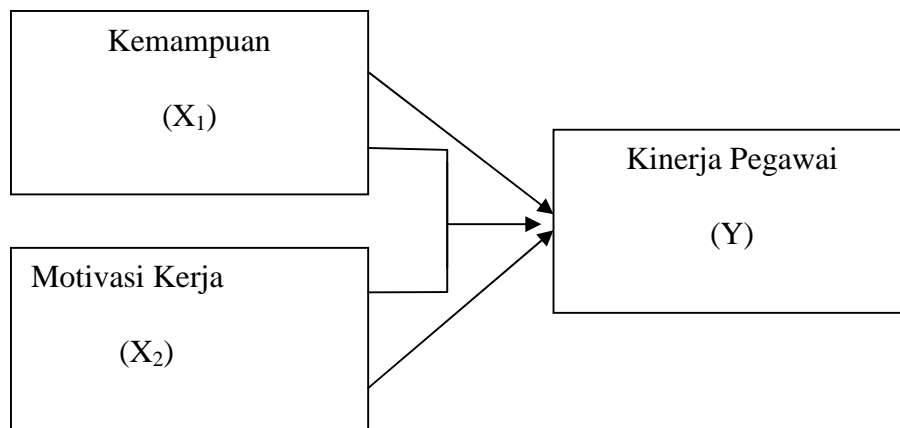
<sup>23</sup> **Ibid**, hal 10

yang dapat dijadikan pembandingan dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Siska Yuni Girsang dengan judul skripsi “**pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan siantar utara kota pematang siantar**” menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan  $r_{xy}$  sebesar 0,61. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Selanjutnya koefisien determinan diperoleh sebesar 37,21%, sisanya sebesar 62,79% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Hasil penelitian Roynaldo Situmorang dengan judul skripsi “ **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan**” menyatakan bahwa kemampuan setiap karyawan dipengaruhi oleh pemberian motivasi pada pimpinan dan kinerja pada karyawan.

## **2.6 Kerangka Berpikir**

Berikut ini adalah kerangka berpikir variabel kemampuan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### 2.7. Rumusan Hipotesis

Menurut Bambang Prasetyo bahwa **“Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.”**<sup>24</sup>. Berdasarkan perumusan masalah yang terjadi dan dengan landasan teori yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai secara parsial
3. Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan

<sup>24</sup> . Bambang prasetyo . **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta 2014, hal 76



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dengan angka dan juga penelitian kualitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif.

Dimana desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya di berlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiono **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik**

**kesimpulannya”<sup>25</sup>**. Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran kota Medan yang berjumlah 174.

Menurut Wiratna Sujaweni “**sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian**”<sup>26</sup>. Dengan menentukan jumlah sampel yan diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus **Slovin** dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut

**Rumus Slovin:**

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

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Ukuran Populasi
- E = Tingkat kesalahan.

Berdasarkan rumus di atas dapat diketahui sampel dengan cara :

$$n = \frac{174}{1 + 174(0,1)^2}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 64 orang.

### **3.3. Metode Pengambilan sampel**

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah *stratified proportional random sampling*. *Stratified proportional random sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan yang terdapat di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

<sup>25</sup> Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Baru, Cetakan keenam belas, Bandung, 2014, hal 115

<sup>26</sup> Wiratna, **Metodelogi Penelitian**, Yogyakarta, hal 80

Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan

**Tabel 2. Distribusi Populasi Berdasarkan Golongan**

<b>Golongan</b>	<b>Populasi (orang)</b>	<b>Sampel (orang)</b>
Golongan I	6	$6/174 \times 64 = 2$
Golongan II	105	$105/174 \times 64 = 39$
Golongan III	59	$59/174 \times 64 = 22$
Golongan IV	4	$4/174 \times 64 = 1$
Total	174	64

Sumber: Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan (2017)

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Merupakan data-data melalui proses percakapan dalam bentuk tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berwenang memberikan data yang dibutuhkan.

#### 2. Kuesioner (Angket)

Merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau tulisan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

#### 3. Studi Dokumentasi

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan informasi dari buku-buku, tulisan ilmiah, internet dan literature lainnya yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrument penelitian merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrument adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data, apakah jenis data tersebut berjenis nominal, ordinal, interval maupun rasio.

#### 3.5.1 Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge)

**Tabel 3. Instrument Kemampuan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Deskripsi</b>
A. Kesanggupan kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik b. Dapat menerima tekanan dalam pekerjaan c. Dapat bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan
B. Pendidikan	1. Meningkatkan pengetahuan  2. Keterampilan membuat Keputusan	a. Mempunyai pendidikan yang tinggi  a. Sering bertukar pikiran dengan sesama pegawai b. Dapat mengambil keputusan dengan tepat c. mempunyai pendidikan yang strata 1
C. Masa kerja	1. Waktu yang dibutuhkan dalam bekerja	a. memanfaatkan waktu dengan baik b. mempunyai masa kerja sampai 10 tahun

Sumber: Diolah dari tinjauan pustaka teori tentang kemampuan kerja

### 3.5.2 Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Motivasi adalah kesediaan seseorang untuk tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Jurnal Wahyu Galih Pramudito **Pengaruh Motivasi Kemampuan Displin Terhadap Kinerja Karyawan**, Vol 4 No 1, Juni 2014)

**Tabel 4. Instrument Motivasi**

Indikator	Dimensi	Deskripsi
1. Kebutuhan eksistensi.	1. Biaya makan cukup 2. Pakaian yang rapi 3. Gaji cukup 4. tunjangan yang sesuai 5. Nyaman bekerja	a. Pemberian biaya makan yang adil dan layak b. Peraturan yang bagus tentang cara berpakaian c. Upah yang adil dan layak d. Tunjangan yang sesuai dan adil e. Kesempatan untuk maju
2. Kebutuhan relasi	1. Kerja yang menyenangkan 2. Rasa ikut memiliki 3. Disiplin waktu kerja 4. Pemberian penghargaan 5. Sifat kepemimpinan	a. Kondisi kerja baik b. Dilibatkan dalam pekerjaan c. Pendisiplinan yang bijaksana d. Penghargaan atas penyelesaian pekerjaan e. Loyalitas pimpinan terhadap pegawai
3. Kebutuhan untuk mengembangkan diri	1. Intrinsik yaitu penyelesaian prestasi dan pencapaian prestasi 2. ekstrinsik yaitu gaji dan upah yang lebih Setia kawan	a. Cara mendapatkan prestasi dan mencapai dengan baik b. Mendapatkan gaji dan upah yang lebih c. Diterima dalam kelompok kerja

Sumber: Diolah dari tinjauan pustaka teori tentang motivasi

### 3.5.3 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. (Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah)

**Tabel 5. Instrument Kinerja**

<b>Indikator</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Deskripsi</b>
1. Target	1. Pemenuhan jumlah barang, 2. Menyelesaikan pekerjaan 3. uang yang di hasilkan	a. Dapat memenuhi permintaan pelanggan b. Melakukan pekerjaan yang sesuai c. Dapat menghasilkan penambahan uang bagi organisasi
2. Kualitas	1. Kekuatan mempertahankan loyalitas pelanggan	a. Memberikan pelayanan terbaik b. Bersikap ramah kepada pelanggan c. Membuat hubungan yang saling menguntungkan
3. Waktu penyelesaian	1. Kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan jadi pasti	a. Membagi pekerjaan adil dan tepat b. Menyerahkan pekerjaan dengan tepat
4. Taat asa	1. Target 2. kualitas da 3. n tepat waktu 4. Transparan 5. dipertanggungjawabkan	a. Mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu b. Melakukan pekerjaan yang berkualitas tinggi c. Melakukan pekerjaan dengan jujur d. Melakukan tugas dengan bertanggung jawab.

Sumber: Diolah dari tinjauan pustaka teori tentang kinerja

### 3.6 Metode Analisis.

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode-metode analisis sebagai berikut :

#### 3.6.1 Metode deskriptif

Metode deskriptif menggunakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat hubungan antara fenomena yang sedang diteliti.

#### 3.6.2 Pengukuran skala likert

Skala pengukuran atau penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban adalah dengan menggunakan skala likert, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Instrumen Skala**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6.3 Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 20.0 for windows*.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

x<sub>1</sub>= Kemampuan

x<sub>2</sub>= Motivasi Kerja

b<sub>1</sub>= Koefesien Regresi Kemampuan

b<sup>2</sup>= koefesien Regresi Motivasi Kerja

e= *Error* ( Tingkat Kesalahan)

## 3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai alat instrument penelitian. Menurut Sugiyono, untuk menguji validitas konstruknya dilakukan dengan menguji masing-masing pertanyaan dengan analisis faktor (dalam prakteknya menggunakan sekitar 30 responden) dimana dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.3 atau  $r > 0,3$  maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat atau valid. Selanjutnya jika setiap butir dalam instrumen itu tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan



antara skor butir dan skor total. Jadi bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji validitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *software SPSS 20,0 for windows*.

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dimana suatu hasil dinyatakan realibel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batas minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60). Uji realibilitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *software SPSS 20,0 windows*

## **3.8 Uji Asumsi Klasik**

### **3.8.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *normal plat* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya diplotkan sedangkan distibusi normal agar membentuk garis diagonal.
2. Melihat histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.

### 3. Kriteria Uji Normalitas

- Apabila *p-value* ( $pv$ ) <  $\alpha$  (0,05) artinya data tidak terdistribusi normal
- Apabila *p-value* ( $pv$ ) >  $\alpha$  (0,05) artinya data distribusi normal

#### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara grup tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varians yang sama yang disebut Heteroskedastisita. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah selama model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inplannaion Factor (VIF) hitunganya. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika FIV-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

### 3.9 Uji Parsial ( Uji-t)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat hipotesisnya adalah:

$$H_0: b_1, b_2 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Kemampuan) dan (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai) hipotesis alternatifnya adalah:

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Kemampuan) dan (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

$$H_0 \text{ diterima jika } t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

$$H_a \text{ diterima jika } t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

### 3.10 Uji-F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel Kemampuan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software SPSS 20.0 for windows*.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya Kemampuan atau Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran kota Medan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya Kemampuan atau Motivasi Kerja bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran kota Medan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan kriteria keputusan adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

Artinya Kemampuan dan motivasi kerja (variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel terikat)

- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak

Artinya kemampuan dan motivasi kerja (variabel bebas) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel terikat).

### **3.11 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Jika  $R^2$  semakin mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil. Pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Software SPSS 20,0 for windows*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **4.1 Gambaran Umum DP2K Kota Medan**

###### **4.1.1 Sejarah Singkat DP2K KOTA MEDAN**

Pemadam Kebakaran Kota Medan sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda (Batavia) tahun 1919 dan pada saat itu pemadam kebakaran ini disebut Brainwier. Sejak zaman kemerdekaan Republik Indonesia unit pemadam kebakaran ini terus tetap ada namun dikelola oleh daerah tingkat II masing-masing yang keberadaannya bergabung dengan instansi yang ada pada saat itu.

Di Kota Medan khususnya unit pemadam kebakaran ini berada di Dinas Pekerjaan umum Kotamadya Medan yang berada pada salah satu seksi dan disebut Unit Pencrgah Pemadam Kebakaran Kotamadya Medan yang pada saat itu sebagai unit pemadam kebakaran adalah **Bapak Mohd. Dahlan** dan menjabat sejak tahun 1963 s/d tahun 1967, beliau ini sering dipanggil dengan sebutan Tuan mengingat latar belakang pendidikannya yang masih dipengaruhi oleh Belanda.

Kemudian pada tahun 1967, unit pemadam kebakaran ini beralih posisinya dari unit Pemadam Kebakaran dibawah Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Medan ke Sub. Direktorat adalah **Bapak Salamuddin Siregar** dan pada saat itu sebagai Kepala Dinas Ketertiban Umum dijabat oleh Bapak Suhadi dan beberapa tahun kemudian **Bapak Salamuddin Siregar** digantikan oleh **Bapak Baharuddin Nur s/d tahun 1972.**

Pada tahun 1972 Unit Pemadam Kebakaran ini berubah menjadi Unit Linmas dibawah Sub Direktorat Ketertiban Umum tampak pimpinan pada Unit Linmas ini dijabat oleh **Bapak J.L. Girsang s/d 1979**.

Selain itu masih ada sebenarnya nama-nama yang lain yang sempat menjabat pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan namun penulis tidak memperoleh data selengkapnya.

Pada tahun 1979 Unit Pencegah Pemadam Kebakaran Kotamadya Medan dan sebagai Kepala Dinasnya dijabat oleh **Bapak P.T. Girsang (dari tahun 1979 s/d 1991)**.

Selain itu masih ada sebenarnya nama-nama yang lain yang sempat menjabat pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan namun penulis tidak memperoleh data selengkapnya.

Pada tahun 1979 Unit Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dan sebagai Kepala Dinasnya dijabat oleh Bapak P.T. Girsang (dari tahun 1979 s/d 1991). Dari tahun 1979 s/d 1998, jabatan kepala dinas beralih kepada **Bapak Drs. Tahi Parsaoran Malau**.

Pada tahun 1998 s/d tahun 2000 jabatan Kepala Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dijabat oleh **Bapak Drs. Elsinus Hasugian** dan kemudian digantikan oleh **Bapak Drs. Marlon Simanjuntak**.

**Drs. Marlon Simanjuntak** hanya menjabat selama 1 bulan karena beliau gugur dalam menjalankan tugas pada saat terjadinya peristiwa kebakaran di Jl. Pandu Baru pada hari .....tgl 25 Januari 2000 akibat lalu lintas yang terjadi di persimpangan jalan Palang Merah persisnya dipersimpangan Jalan Pemuda kelurahan Kesawan dan Almarhum sempat dirawat di Rumah Sakit Malahayati Medan dan kemudian dialihkan keperawatan yang lebih intensif di Rumah Sakit

Umum Gleanegles Jl. Listrik Medan sampai menghembuskan nafas terakhirnya, mulai dari masa setelah kejadian almarhum dalam kondisi tidak sadarkan diri (koma) sampai wafatnya beliau pada tanggal 29 Januari 2000.

Setelah meninggalnya Alm. **Bapak Drs. Marlon Simanjuntak** jabatan sementara dialihkan kepada **Bapak Erdinso Purba,SH** sebagai Pelaksana Harian Kepala dinas Pencegah Pemadam Kebakaran KotaMedan selama 9 bulan dan kemudian **Bapak Erdinson Purba,SH** dilantik menjadi Kepala Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Pada tanggal 12 Maret 2002, Drs.Erdinson Purba,SH digantikan dengan **Bapak M. Jacub Nasution ,SH** **Bapak M. Jacub Nasution,SH** menjabat lebih kurang 5 bulan saja karena tanggal 7 Agustus 2002 telah dilakukan serah terima jabatan dengan **Bapak Drs. Nawawi** yang menjabat s/d tgl.7 Januari 2003 dan selanjutnya digantikan oleh **Bapak Drs. V. Redward Bakkara**.Kemudian Bapak Drs. Redward Bakkara M.Si menjabat pada tanggal .....2003 s/d 18 - 02 - 2011 kemudian digantikan oleh **Bapak Drs.Marihot Tampubolon s/d sekarang**.

#### 4.1.2 Makna Logo, Visi dan Misi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran

##### Kota Medan

##### A. Makna Logo



Gambar 2. Logo Dinas Pemadam Kebakaran

1. Lima (5) kelopak Bunga Wijaya melambang kemenangan dalam setiap pelaksanaan tugas pemadam dan penyelamatan. Lima (5) kelopak melukiskan 5 sila pancasila.
2. Tali Melingkar dan Lingkaran melambangkan bahwa tugas Pemadam Kebakaran bagaikan lingkaran yang tak berujung dan tak berpangkal. Tali melukiskan peralatan penyelamatan sebagai kesiangan dan kesiapan member pertolongan kepada korban
3. Dua (2) tangkai 19 Lidah Api yang menyala melambangkan bahwa bahaya kebakaran selalu mengintai. 19 Lidah api melukiskan lahirnya Instansi Pemadam Kebakaran pada tanggal 1 Maret 1919.
4. Air melambangkan terpenuhinya bahan pokok dalam pemadam kebakaran.
5. Kelengkapan Kerja berupa helm, kampak, pemancar, dan selang melambangkan perlengkapan/peralatan kerja Pemadam Kebakaran dalam menjalankan tugas pokoknya.
6. Pita bertuliskan **YUDHA BRAMA JAYA**. **YUDHA** berarti perang, **BRAMA** berarti api, **JAYA** berarti menang. Jadi **YUDHA BRAMA JAYA** bermakna kemenangan dan keberhasilan dalam perang melawan kebakaran.
7. Warna putih, merah, kuning, dan biru. Putih berarti kesucian/kebenaran, merah berarti keberanian/semangat yang membara, kuning berarti kemuliaan/keluhuran hati, dan biru berarti kesetiaan.

## **B. Visi dan Misi**

Dalam Renstra DP2K Kota Medan Tahun 2006 – 2011, sejalan dengan tupoksinya, visi DP2K Kota Medan adalah **“Terwujudnya Kota Medan yang**



**Sigap Mencegah dan Mengatasi Kebakaran serta Bencana lainnya”** atau disingkat **“Medan Siaga Bencana”**.

Visi di atas mengandung pengertian sebagai berikut:

**MEDAN**, menggambarkan keseluruhan masyarakat, instansi pemerintah dan swasta/perusahaan serta komponen-komponen lainnya yang ada di Kota Medan (*stakeholders*).

**SIAGA BENCANA**, berarti selalu siap sedia dan sigap untuk menghadapi bencana, baik kebakaran atau bencana alam lainnya, serta selalu melakukan upaya-upaya pencegahan terjadinya bencana.

Visi tersebut menggambarkan adanya tuntutan untuk bersikap profesional dari seluruh jajaran yang ada di DP2K Kota Medan dalam menjalankan tugasnya, serta perlunya partisipasi seluruh komponen yang ada di kota Medan baik masyarakat, instansi pemerintah, swasta, dan lain-lain.

Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan beberapa misi yaitu :

**1. Mendorong partisipasi masyarakat dan swasta serta pihak kelurahan dan kecamatan dalam pencegahan dan penanggulangan bencana**

Misi ini didasari oleh kenyataan bahwa melakukan pencegahan jauh lebih baik dari pada melakukan perbaikan/recovery. Untuk dapat melakukan pencegahan maka partisipasi semua pihak (masyarakat, swasta serta instansi lainnya) merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi. Berkaitan dengan itu, DP2K akan menjalankan misi untuk mendorong munculnya partisipasi dari masyarakat dan swasta dalam melakukan pencegahan terjadinya bencana.

Selain itu, didasari oleh kenyataan bahwa pada setiap terjadi bencana, baik kebakaran atau bencana lainnya, terlihat bahwa masyarakat dan perangkat

pemerintahan yang ada belum siap menghadapi sekaligus melakukan langkah-langkah penanganan.

Sementara itu keterbatasan yang dimiliki oleh DP2K dalam menghadapi terjadinya bencana juga merupakan hal yang melandasi perlunya dilakukan pemberdayaan terhadap kelurahan dan kecamatan dalam menghadapi bencana.

## **2. Meningkatkan mutu layanan ke masyarakat**

Peningkatan mutu layanan kepada masyarakat berarti bahwa seluruh jajaran yang ada di DP2K harus bersikap profesional, tanggap dan sigap dalam menerima pengaduan terjadinya bencana, maupun permintaan masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **3. Meningkatkan sarana dan prasarana alat pencegah dan pemadam kebakaran**

Upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan bencana kebakaran sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memenuhi standard. Untuk itu, sarana dan prasarana yang saat ini dimiliki oleh DP2K Kota Medan perlu ditingkatkan sehingga mutu layanan dapat ditingkatkan.

## **1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia**

Mutu layanan yang baik juga dapat dicapai apabila Sumber Daya Manusia yang ada mencukupi baik dari segi jumlah dan keterampilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai pelatihan-pelatihan. Pelatihan-pelatihan ini harus bersifat rutin sehingga setiap petugas yang ada selalu mendapat penyegaran untuk menghadapi berbagai bencana dengan karakteristiknya masing-masing.

Mengacu kepada Renstra Tahun 2006-2011, DP2K Kota Medan telah menyusun berbagai program dan kegiatan pembangunan yang menjadi prioritas bagi DP2K Kota Medan untuk Tahun Anggaran 2010 sebagaimana diuraikan pada makalah pembangunan ini.

### **C.. Motto Pemadam Kebakaran**

Pantang Pulang Sebelum Padam

Makna dari Motto tersebut adalah jika terjadi suatu kebakaran seorang Pemadam Kebakaran itu tidak boleh meninggalkan pekerjaannya sebelum api tersebut benar-benar padam.

#### **4.1.3 Ruang Lingkup DP2K**

Prosedur tetap ini hanya digunakan atau berlaku di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan, khususnya untuk menangani penanggulangan kebakaran Wilayah Kota Medan.

#### **4.1.4 Prosedur Penanggulangan kejadian Kebakaran**

Tahapan Pemberangkatan Awal

1. Menerima laporan berita kebakran
2. Berita kejadian kebakaran biasa diterima dari :
  - a. Petugas melihat sendiri.
  - b. Kedatangan masyarakat langsung, dan
  - c. Telepon.

Dalam hal petugas melihat sendiri kejadian kebakaran di lokasi dekat **POSKODALOP** atau dekat **POSKOTIS UPT** Pemadam Kebakaran, maka petugas tersebut melaporkan berita kejadian kebakaran kepada petugas piket jaga untuk diteruskan dan diberitakan oleh petugas operator komunikasi

**POKODALOP** melalui microphone, adapun untuk di **POSKOTIS UPT** petugas tersebut melaporkan langsung kepada kepala **UPT** atau komandan pleton.

#### **4.1.5 Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas Dinas Pengah Pemadam Kebakaran Kota Medan**

##### **a. Struktur Organisasi**

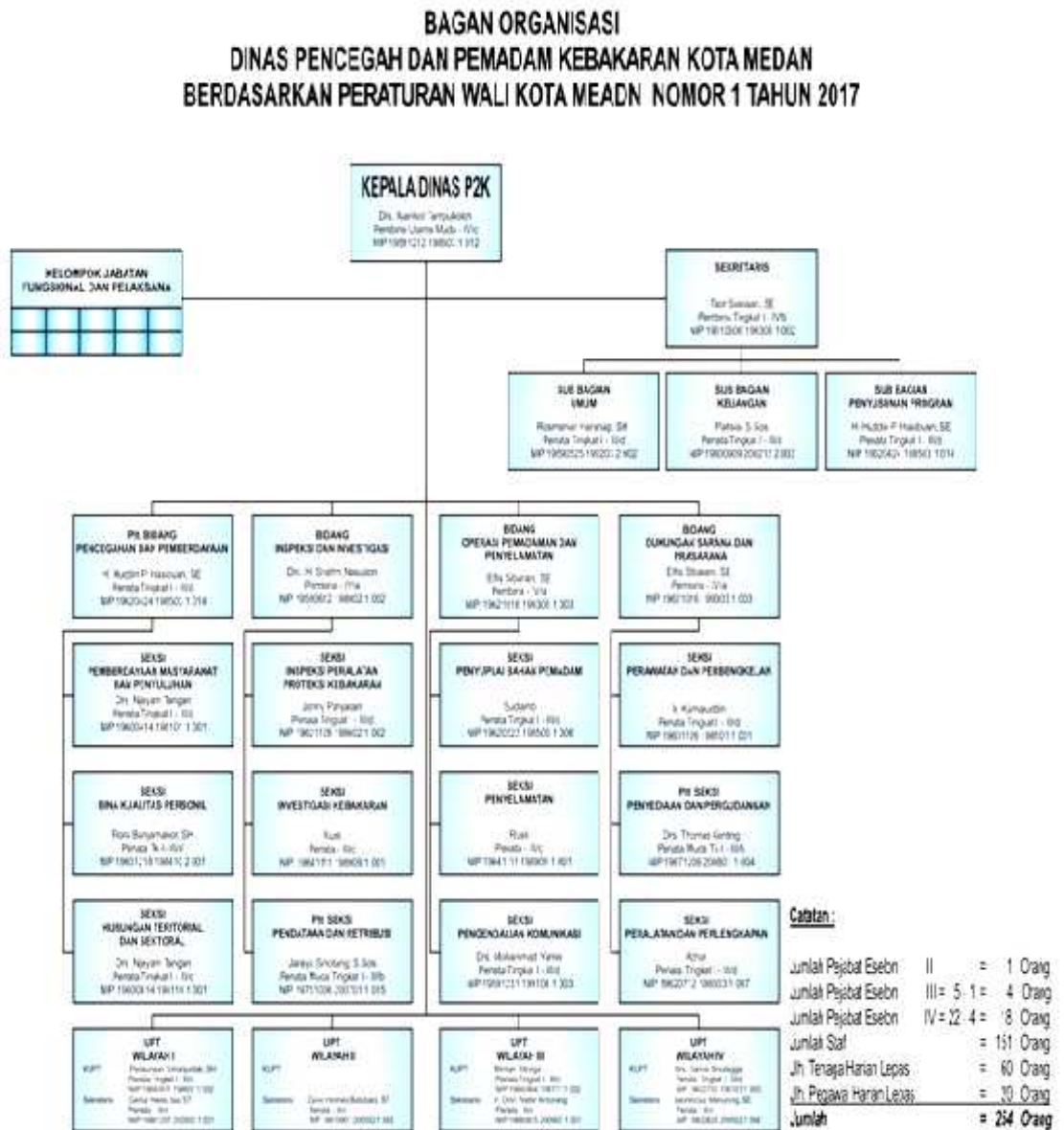
Struktur organisasi merupakan salah satu unsure terpenting dalam suatu organisasi atau Instansi Pemerintah. Fungsi struktur organisasi diantaranya adalah untuk pembagian wewenang, menyusun pembagian kerja dan merupakan suatu system komunikasi. Dengan demikian kegiatan beraneka ragam dalam suatu organisasi disusun secara teratur sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik.

Dalam penerapannya struktur organisasi dari suatu porganisasi atau Instansi Pemerintah selalu berbeda beda antara yang satu dengan yang lainnya. Untuk menetapkan suatu struktur organisasi harus dapat dilihat sesuai dengan jenis organisasi dan lingkup kebutuhan organisasi yang menggunakannya.

Adapun struktur organisasi yang di pergunakan DP2K Kota Medan adalah struktur organisasi garis, yang perlimpahan wewenang berlangsung secara vertical yaitu dari pimpinan tertinggi kepada para bagian atau bidang-bidang yang bersangkutan. Dengan adanya struktur organisasi yang memisahkan fungsi dengan jelas, maka dapat diperoleh keuntungan sebagai berikut :

1. Terciptanya arus komunikasi yang baik dalam organisasi
2. Terhindarnya konflik dalam pelaksanaan kegiatan kerja.
3. Mendapat ketegasan fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai.
4. Terwujudnya hubungan yang harmonis antar pegawai di kantor tersebut.

Berikut ini penulis paparkan struktur organisasi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan



Gambar 3 Struktur organisasi DP2K Kota Medan

## **b. Deskripsi Tugas**

DP2K Kota Medan adalah sebuah Instansi Pemerintahan yang bergerak di bidang mencegah dan menanggulangi kebakaran dan bencana yang terjadi di Kota Medan dan dalam melaksanakan kegiatannya memiliki struktur organisasi sesuai dengan pembagian kerjanya masing-masing agar kegiatan organisasi maupun Instansi Pemerintahan dapat berjalan sesuai dengan harapan.

Adapun tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi atau bagian organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pencegahan pemadam kebakaran berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pencegahan dan pemadam kebakaran;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pencegahan dan pemadam kebakaran;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pencegahan dan pemadam kebakaran; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **2. Sekretaris**

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- (1) Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan kesekretariatan;
  - b. pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Dinas;
  - c. pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi kesekretariatan Dinas yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan kerumahtanggaan Dinas;
  - d. pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan ketatalaksanaan;
  - e. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Dinas;
  - f. penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian;
  - g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kesekretariatan;
  - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3.Sub Bagian Umum**

Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

- (1) Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup administrasi umum;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Umum menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Umum;
- b. penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi umum;
- c. pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan tata naskah dinas, penataan kearsipan, perlengkapan, dan penyelenggaraan kerumahtanggaan Dinas;
- d. pengelolaan administrasi kepegawaian;
- e. penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian;
- f. penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian;
- g. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

(1) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup pengelolaan administrasi keuangan;

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Keuangan;
- b. penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi keuangan;
- c. pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan verifikasi;



- d. penyiapan bahan / pelaksanaan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan;
- e. penyusunan laporan keuangan Dinas;
- f. penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian;
- g. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **5.Sub Bagian Penyusunan Program**

Sub Bagian Penyusunan Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris

- (1) Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup penyusunan program dan pelaporan;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Penyusunan Program menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program;
  - b. pengumpulan bahan petunjuk teknis lingkup penyusunan rencana dan program Dinas;
  - c. penyiapan bahan penyusunan rencana dan program Dinas;
  - d. penyiapan bahan pembinaan pengawasan, dan pengendalian;
  - e. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **6. Bidang Pembinaan dan pengembangan**

Bidang Pembinaan dan Pengembangan dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

(1) Bidang Pembinaan dan Pengembangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup bina kualitas personil, bina keselamatan dan kebakaran, pengembangan sarana dan prasarana;

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pembinaan dan Pengembangan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan Bidang Pembinaan dan Pengembangan;
- b. penyusunan petunjuk teknis lingkup bina kualitas personil, bina keselamatan dan kebakaran, pengembangan sarana dan prasarana;
- a. pembinaan kualitas personil dalam bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran, dan penyelamatan;
- c. pembinaan keselamatan dan kebakaran;
- b. pembinaan dan pengembangan sarana dan prasarana dalam bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran, dan penyelamatan;
- d. pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang pembinaan dan pengembangan;
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **7. Seksi Bina Kualitas Personil**

Seksi Bina Kualitas Personil dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan.

(1) Seksi Bina Kualitas Personil mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pembinaan dan Pengembangan lingkup bina kualitas personil;

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Bina Kualitas Personil menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Bina Kualitas Personil;
- b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup teknik bina kualitas personil;
- c. penyusunan rencana pengembangan kualitas personil dalam bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
- d. penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan pembinaan kualitas personil dalam bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
- e. penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan pembinaan personil dalam bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
- c. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **8. Seksi Bina Keselamatan dan Kebakaran**

Seksi Bina Keselamatan dan Kebakaran dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan.

- (1) Seksi Bina Keselamatan dan Kebakaran mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pembinaan dan Pengembangan lingkup bina keselamatan dan kebakaran;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Bina Keselamatan dan Kebakaran menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Bina Keselamatan dan Kebakaran;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup bina keselamatan dan kebakaran;
  - c. penyusunan bahan pembinaan keselamatan dan kebakaran;
  - d. penyusunan bahan koordinasi pembinaan keselamatan dan kebakaran;
  - e. membantu pelaksanaan tugas pencarian dan penyelamatan korban jiwa dan harta benda dikarenakan bencana kebakaran dan bencana lainnya;
  - f. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **9. Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana**

Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan.

- (1) Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pembinaan dan Pengembangan lingkup pengembangan sarana dan prasarana;

- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana menyelenggarakan fungsi :
- a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengembangan sarana dan prasarana;
  - c. penyiapan bahan, penyusunan rencana pengembangan sarana dan prasarana;
  - d. penyiapan bahan koordinasi dalam pengembangan sarana dan prasarana;
  - e. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian bidang pengembangan sarana dan prasarana;
  - f. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **10. Bidang Pengendali Operasional**

Bidang Pengendali Operasional dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- (1) Bidang Pengendali Operasional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pengendali kesiagaan dan komunikasi, pencarian dan penyelamatan, dan pengendali penyuplaian bahan pemadam;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pengendali Operasional menyelenggarakan fungsi :
- a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan Bidang Pengendali Operasional;

- b. penyusunan petunjuk teknis lingkup pengendali kesiagaan dan komunikasi, pencarian dan penyelamatan, dan pengendali penyuplaian bahan pemadam;
- c. penyusunan dan pengaturan pola rencana pencegahan dan pemadaman dalam upaya pertolongan dan penyelamatan jiwa dan harta benda;
- d. pelaksanaan kegiatan pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran dan bencana lainnya baik bersifat preventif maupun represif;
- e. pelaksanaan tugas-tugas pengamanan di bidang pencegahan dan pemadaman kebakaran dan bencana lainnya serta mengkoordinasikannya dengan instansi terkait;
- f. memberikan bantuan penanggulangan pemadaman serta bencana lainnya yang menimpa daerah lain sesuai ketentuan yang berlaku;
- g. pengaturan kesiagaan dan pemberian bimbingan serta arahan kepada petugas di tiap-tiap pos maupun di tempat lainnya;
- h. penginventarisiran dan pengawasan sumber-sumber air alam dan hidran yang dapat digunakan sebagai penunjang keberhasilan tugas;
- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang pengendali operasional;
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **11. Seksi Pengendali Kesiagaan dan Komunikasi**

Seksi Pengendali Kesiagaan dan Komunikasi dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengendali Operasional.

- (1) Seksi Pengendali Kesiagaan dan Komunikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengendali Operasional lingkup pengendali kesiagaan dan komunikasi;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengendali Kesiagaan dan Komunikasi menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pengendali Kesiagaan dan Komunikasi;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengendali kesiagaan dan komunikasi;
  - c. penyusunan dan pengaturan pola kesiagaan dalam pencegahan / pemadaman dalam upaya pertolongan dan penyelamatan jiwa dan harta benda;
  - d. pengaturan pelaksanaan tugas-tugas kesiagaan di pos maupun di tempat tugas yang berkaitan dengan pencegahan dan penanggulangan kebakaran maupun bencana lain;
  - e. pengendalian kesiagaan dalam hal kualitas dan kuantitas personil, alat-alat komunikasi serta peralatan dan perlengkapan pemadam;
  - f. pelaksanaan koordinasi kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan informasi kebakaran dan potensi kebakaran dan kesiagaan alat-alat komunikasi serta penyediaan data kebakaran;
  - g. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **12. Seksi Pencarian dan Penyelamatan**

Seksi Pencarian dan Penyelamatan dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengendali Operasional.

(1) Seksi Pencarian dan Penyelamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengendali Operasional lingkup pencarian dan penyelamatan;

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pencarian dan Penyelamatan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pencarian dan Penyelamatan;
- b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pencarian dan penyelamatan;
- c. penyusunan dan pengaturan pola kegiatan pencarian dan penyelamatan;
- d. pelaksanaan tugas pencarian dan penyelamatan korban jiwa dan harta benda dikarenakan bencana kebakaran dan bencana lainnya;
- e. penyiapan peralatan pendukung kegiatan pencarian dan penyelamatan;
- f. penyiapan tim yang terdiri dari personil yang terampil dalam pencarian dan penyelamatan;
- g. pelaksanaan koordinasi dengan bidang tugas lain terkait kegiatan pencarian dan penyelamatan;
- h. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.



### **13. Seksi Pengendali Penyuplaian Bahan Pemadam**

Seksi Pengendali Penyuplaian Bahan Pemadam dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengendali Operasional.

(1) Seksi Pengendali Penyuplaian Bahan Pemadam mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengendali Operasional lingkup pengendali penyuplaian bahan pemadam;

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengendali Penyuplaian Bahan Pemadam menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pengendali Penyuplaian Bahan Pemadam;
- b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengendali penyuplaian bahan pemadam;
- c. penyiapan tim penyuplai bahan sebagai komponen pendukung operasi pencegahan dan pemadaman;
- d. penginventarisiran kebutuhan serta penyusunan laporan kebutuhan dan laporan pemakaian bahan pemadam;
- e. penyusunan dan pengaturan pola penyuplaian bahan pemadam;
- f. penginventarisian, pemeliharaan dan pengawasan sumber-sumber air yang dapat digunakan untuk menanggulangi bahaya kebakaran;
- g. pelaksanaan koordinasi kegiatan pengendalian dan penyuplaian bahan pemadam
- h. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **14. Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi**

Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- (1) Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup penyediaan pergudangan dan penyaluran, peralatan dan perlengkapan operasi, serta perawatan dan perbengkelan;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi;
  - b. penyusunan petunjuk teknis lingkup penyediaan pergudangan dan penyaluran, peralatan dan perlengkapan operasi, serta perawatan dan perbengkelan;
  - c. penyusunan rencana kebutuhan peralatan perlengkapan operasi dalam penanggulangan bencana kebakaran, dan bencana alam lainnya;
  - d. penerimaan dan penyaluran peralatan yang berada di gudang sesuai dengan pengalokasian dan kebutuhan;
  - e. pelaksanaan pemeriksaan rutin terhadap kendaraan operasional dinas;
  - f. pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan termasuk perbaikan kendaraan dan alat-alat pemadam lainnya;
  - g. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang dukungan sarana dan prasarana operasi;
  - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **15. Seksi Penyediaan Pergudangan dan Penyaluran**

Seksi Penyediaan Pergudangan dan Penyaluran dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi.

- (1) Seksi Penyediaan Pergudangan dan Penyaluran mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi lingkup penyediaan pergudangan dan penyaluran;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Penyediaan Pergudangan dan Penyaluran menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Penyediaan Pergudangan dan Penyaluran;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup penyediaan pergudangan dan penyaluran;
  - c. penyimpanan, penyaluran, pengawasan, perawatan, dan penginventarisiran semua pasokan bahan, barang / peralatan dan perlengkapan yang disimpan digudang;
  - d. persiapan dokumen bahan, barang / peralatan dan perlengkapan di gudang baik yang disediakan, disimpan dan yang telah disalurkan;
  - e. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **16. Seksi Peralatan dan Perlengkapan Operasi**

Seksi Peralatan dan Perlengkapan Operasi dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi.

- (1) Seksi Peralatan dan Perlengkapan Operasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi lingkup peralatan dan perlengkapan operasi;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Peralatan dan Perlengkapan Operasi menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Peralatan dan Perlengkapan Operasi;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup peralatan dan perlengkapan operasi;
  - c. penyusunan rencana kebutuhan peralatan perlengkapan operasi dalam penanggulangan bencana kebakaran, dan bencana alam lainnya;
  - d. pemeriksaan rutin terhadap kendaraan operasi penanggulangan bencana kebakaran, dan bencana lainnya;
  - e. menjaga dan menjamin kesiagaan dan kesiapan peralatan dan perlengkapan operasi;
  - f. pelaksanaan mobilisasi peralatan dan perlengkapan operasi sesuai permintaan dan kebutuhan;
  - g. mendukung dan membantu keberhasilan operasi pencegahan, pemadaman dan penyelamatan pada saat kejadian;
  - h. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **17. Seksi Perawatan dan Perbengkelan**

Seksi Perawatan dan Perbengkelan dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi.

- (1) Seksi Perawatan dan Perbengkelan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Dukungan Sarana dan Prasarana Operasi lingkup perawatan dan perbengkelan;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Perawatan dan Perbengkelan menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Perawatan dan Perbengkelan;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup perawatan dan perbengkelan;
  - c. pelaksanaan perawatan mobil pemadam kebakaran, kendaraan dinas, dan alat-alat berat dinas;
  - d. pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan alat mekanik dinas;
  - e. pelaksanaan penelitian dan perencanaan keperluan bahan atau peralatan;
  - f. perbaikan dan pemeliharaan kendaraan dinas;
  - g. pelaksanaan pekerjaan perbengkelan dan pertukangan lain guna memenuhi kebutuhan perbaikan dan pemeliharaan alat mekanik dinas;
  - h. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **18. Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan**

Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- (1) Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pemeriksaan alat pemadam kebakaran dan pengawasan;

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana, program, dan kegiatan Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan;
- b. penyusunan petunjuk teknis lingkup pemeriksaan alat pemadam kebakaran dan pengawasan;
- c. pelaksanaan pemeriksaan, pengawasan dan pendataan terhadap seluruh sarana dan prasarana proteksi kebakaran aktif dan pasif pada setiap bangunan gedung dan tempat-tempat yang rawan ancaman kebakaran;
- d. pelaksanaan pemeriksaan dan atau pengujian terhadap alat pemadam kebakaran;
- e. pelaksanaan proses penetapan, penagihan retribusi atas pemeriksaan dan atau pengujian alat pemadam kebakaran pada bangunan gedung dan tempat yang rawan ancaman bahaya kebakaran;
- f. perumusan kebijakan teknis di bidang pemeriksaan dan atau pengujian alat pemadam kebakaran;
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang pemeriksaan dan pengawasan;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **18. Seksi Pemeriksaan Alat Pemadam Kebakaran**

Seksi Pemeriksaan Alat Pemadam Kebakaran dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan.

- (1) Seksi Pemeriksaan Alat Pemadam Kebakaran mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan lingkup pemeriksaan alat pemadam kebakaran;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pemeriksaan Alat Pemadam Kebakaran menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pemeriksaan Alat Pemadam Kebakaran;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pemeriksaan alat pemadam kebakaran;
  - c. pelaksanaan pemeriksaan dan atau pengujian terhadap alat pemadam kebakaran;
  - d. pelaksanaan proses penetapan, penagihan retribusi atas pemeriksaan dan atau pengujian alat pemadam kebakaran pada bangunan gedung dan tempat yang rawan ancaman bahaya kebakaran;
  - e. merumuskan pembentukan tim pemeriksa dan atau penguji terhadap alat pemadam kebakaran bila diperlukan;
  - f. penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **19. Seksi Pengawasan**

Seksi Pengawasan dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan.

- (1) Seksi Pengawasan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pemeriksaan dan Pengawasan lingkup pengawasan;

- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengawasan menyelenggarakan fungsi :
- a. penyiapan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pengawasan;
  - b. penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengawasan;
  - c. pelaksanaan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dapat menimbulkan bahaya kebakaran pada bangunan/gedung dan kendaraan bermotor umum, yang menyimpan, membuat, dan membawa bahan-bahan yang mudah terbakar atau tidak mudah terbakar;
  - d. pengawasan, pendataan sarana proteksi kebakaran aktif dan pasif pada setiap bangunan gedung dan/atau tempat yang rawan ancaman bahaya kebakaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  - e. penyiapan bahan monitoring evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas;
  - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **20. Unit Pelaksana Teknis**

Pembentukan, nomenklatur, tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis akan ditentukan dan ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

## **21. Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45, terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.



- (2) Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh Tenaga Fungsional Senior yang dihunjuk.
- (3) Jumlah tenaga fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- (4) Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

## 4.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 64 orang yang merupakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Pengambilan Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Slovin.

### 4.2.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 64 orang responden pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Maka dalam penyebaran koesioner didapat sebuah gambaran umum karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Berikut responden berdasarkan usia:

**Tabel 7. Karakter Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
25-35	30	46,88%
36-55	28	43,75%
>55	6	9,37%
Jumlah	64	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan Tabel terlihat responden berdasarkan usia terlihat bahwa usia dibawah 25-35 tahun sebanyak 30 orang dari 64 responden atau sekitar 46,88%, 36-55 tahun sebanyak 28 orang atau sekitar 43,75%, usia >55 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 9,37%. Jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia 25-35 tahun sekitar 46,88%. Berikut responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>SLTA</b>	<b>39</b>	<b>60,94%</b>
<b>Diploma III</b>	<b>1</b>	<b>1,56%</b>
<b>Strata 1</b>	<b>24</b>	<b>37,5%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel 8 di atas terlihat bahwa komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir terlihat bahwa yang mempunyai pendidikan terakhir SLTA berjumlah 39 orang dengan persentase 60,94%. Diploma III berjumlah 1 orang dengan persentase 1,56%, dan Strata 1 berjumlah 24 orang dengan persentase 37,5%. Maka dapat diketahui pegawai yang bekerja dengan pendidikan adalah pegawai dengan pendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 39 orang atau 60,94%.

**Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<1 tahun	8	12,5%
1-3 tahun	17	26,56%
>3 tahun	39	60,94%
<b>Jumlah</b>	64	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel 9 di atas terlihat bahwa komposisi responden berdasarkan lamanya bekerja terlihat pada responden lamanya bekerja kurang dari 1 tahun adalah 8 orang atau sebesar 12,5%, 1 sampai 3 tahun berjumlah 17 orang atau 26,56% dan lebih dari >3 tahun berjumlah 39 orang atau sebesar 60,94%.

#### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

##### A. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel X1( Kemampuan)

**Tabel 10. Responden Kemampuan**

No	Indikator	SS		S		RR		TS		STS		Total %	Total Responden
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X1.1	17	26,56	38	59,38	9	14,06	-	-	-	-	100	64
2.	X1.2	5	7,81	49	76,56	9	14,06	1	1,56	-	-	100	64
3.	X1.3	14	21,87	41	64,06	9	14,06	-	-	-	-	100	64
4.	X1.4	29	45,31	26	40,62	9	14,06	-	-	-	-	100	64
5.	X1.5	18	28,12	35	54,69	11	17,18	-	-	-	-	100	64
6.	X1.6	11	17,18	45	70,31	8	12,5	-	-	-	-	100	64
7.	X1.7	26	40,62	33	51,56	5	7,81	-	-	-	-	100	64
8	X1.8	17	26,56	38	59,37	9	14,06	-	-	-	-	100	64
9	X1.9	14	21,87	42	65,56	8	12,5	-	-	-	-	100	64

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner (2017)

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden atas pernyataan kuesioner variabel kemampuan yang telah diberikan pada pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran frekuensi jawaban setuju (S) sangat besar dibandingkan dengan variabel motivasi dan kinerja .

### **b.Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel X2(Motivasi)**

**Tabel 11. Responden Variabel Motivasi**

No	Indikator	SS		S		RR		TS		STS		Total %	Total Responden
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X2.1	26	40,62	35	54,68	3	4,68	-	-	-	-	100	64
2.	X2.2	15	23,43	37	57,81	12	18,75	-	-	-	-	100	64
3.	X2.3	14	21,87	40	62,5	10	15,62	-	-	-	-	100	64
4.	X2.4	28	43,75	30	46,87	6	9,375	-	-	-	-	100	64
5.	X2.5	2	3,12	50	78,12	12	18,75	-	-	-	-	100	64
6.	X2.6	6	9,375	35	54,68	23	35,93	-	-	-	-	100	64
7.	X2.7	7	10,9	44	68,75	13	20,31	-	-	-	-	100	64
8	X2.8	13	20,31	39	60,93	12	18,75	-	-	-	-	100	64
9	X2.9	15	23,43	39	60,93	10	15,62	-	-	-	-	100	64
10	X2.10	32	50	21	32,81	11	17,18	-	-	-	-	100	64
11	X2.11	8	12,5	42	65,62	14	21,87	-	-	-	-	100	64
12	X2.12	6	9,375	32	50	26	25	-	-	-	-	100	64
13	X2.13	33	51,56	21	32,81	9	14,06	-	-	-	-	100	64

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner (2017)

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden atas pernyataan kuesioner variabel motivasi yang telah diberikan pada pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran frekuensi jawaban setuju (S) sangat besar dibandingkan dengan variabel kemampuan dan kinerja.

### c. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Y (Kinerja Pegawai)

**Tabel 12. Responden Variabel Kinerja Pegawai**

No	Indikator	SS		S		RR		TS		STS		Total %	Total Responden
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y.1	17	26,56	39	60,93	8	1,25	-	-	-	-	100	64
2.	Y.2	16	25	39	60,93	9	14,06	-	-	-	-	100	64
3.	Y.3	21	32,81	40	62,5	3	4,68	-	-	-	-	100	64
4.	Y.4	5	7,81	47	73,43	12	18,75	-	-	-	-	100	64
5.	Y.5	10	15,62	33	51,56	21	32,8	-	-	-	-	100	64
6.	Y.6	9	14	55	85,93	-	-	-	-	-	-	100	64
7.	Y.7	13	20,31	42	65,62	9	14,06	-	-	-	-	100	64
8	Y.8	14	21,87	42	65,62	8	12,5	-	-	-	-	100	64
9	Y.9	25	39,06	39	60,9	-	-	-	-	-	-	100	64
10	Y.10	4	6,25	47	73,43	12	18,75	-	-	-	-	100	64
11	Y.11	5	7,81	40	62,5	19	29,68	-	-	-	-	100	64
12	Y.12	18	28,12	43	67,18	3	4,68	-	-	-	-	100	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2017)

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden atas pernyataan kuesioner variabel Kinerja yang telah diberikan pada pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran frekuensi jawaban setuju (S) sangat besar dibandingkan dengan variabel kemampuan dan motivasi.

### 4.3 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai alat instrumen penelitian. Jika terdapat koefisiensi korelasi  $> 0,3$  dan taraf signifikan 5% (0,05). Dengan taraf tersebut maka instrument dinyatakan valid. Uji validits ini bisa di lakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung di ambil dari output *item-total statistic* pada kolom *correlated Item-Total Correlation*.

Sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n-2$ . Yaitu  $df = 64-2 = 62$ , sehingga menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,246 (*Tabel product moment r*).

Penelitian validitas ini diambil keputusan untuk menguji validitas dari data kuesioner yang telah ada. Yaitu :

- Jika  $r_{hitung}$  positif (+) dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan pernyataan tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung}$  negative (-) atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

### 1. Uji validitas Kemampuan Kerja (X1)

Pada pengujian validitas ini akan menghasilkan keakuratan data dari kemampuan kerja. Hasil uji validitas untuk variabel  $X_1$  (kemampuan kerja) dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 13. Hasil Uji validitas Kemampuan kerja**

No	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,695	0,246	Valid
2	Dapat menerima tekanan dalam pekerjaan	0,410	0,246	Valid
3	Saya dapat bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	0,764	0,246	Valid
4	Pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi dalam hal pekerjaan.	0,573	0,246	Valid
5	Saya sering bertukar pikiran dengan sesama pegawai dalam hal pekerjaan	0,719	0,246	Valid
6	Saya mampu mengambil	0,593	0,246	Valid

	keputusan dengan tepat			
7	Saya mempunyai pendidikan yang strata 1	0,562	0,246	Valid
8	Saya akan memanfaatkan waktu kerja dengan baik	0,623	0,246	Valid
9	Saya mempunyai masa kerja sampai 10 tahun	0,645	0,246	Valid

Sumber ; Hasil pengolahan data (2017)

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan pada variabel kemampuan (X1) bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,246. Oleh karena itu dapat di ambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji validitas Motivasi (X2)

Pada pengujian validitas ini akan menghasilkan keakuratan data dari motivasi. Hasil uji validitas untuk variabel X2 (motivasi) dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 14. Hasil Uji Validitas Motivasi**

NO	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya diberikan biaya makan yang adil dan layak	0,375	0,246	Valid
2	Saya siap menerima peraturan dalam hal-hal berpakaian	0,481	0,246	Valid
3	Saya mendapatkan upah yang adil dan sesuai kinerja saya	0,488	0,246	Valid
4	Saya mendapatkan tunjangan yang sesuai dan adil	0,549	0,246	Valid
5	Saya diberikan kesempatan untuk maju di kantor tersebut	0,612	0,246	Valid
6	Saya siap menerima peraturan dalam hal-hal berpakaian	0,537	0,246	Valid
7	Saya mendapatkan kondisi kerja yang baik di kantor tersebut	0,654	0,246	Valid
8	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan yang ada di kantor	0,584	0,246	Valid

	tersebut			
<b>9</b>	Saya selalu disiplin waktu dalam bekerja	0,519	0,246	Valid
<b>10</b>	Saya diberikan penghargaan atas penyelesaian pekerjaan	0,508	0,246	Valid
<b>11</b>	Saya mempunyai pemimpin yang loyalitas terhadap pegawai	0,629	0,246	Valid
<b>12</b>	Saya mengetahui cara mendapatkan prestasi dan mencapai dengan baik	0,459	0,246	Valid
<b>13</b>	Saya dapat menerima dan diterima dalam kelompok kerja	0,506	0,246	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan pada variabel motivasi (X<sub>2</sub>) bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,246. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid.

### 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Selain pengujian validitas variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> (Kemampuan kerja dan motivasi), peneliti juga melakukan pengujian variabel Y yaitu kinerja pegawai juga akan dilakukan. Adapun uji validitas kinerja pegawai dapat disajikan dalam tabel berikut

**Tabel 15. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>1</b>	Dapat memenuhi permintaan dari masyarakat	0,607	0,246	Valid
<b>2</b>	Saya akan melakukan pekerjaan yang sesuai	0,698	0,246	Valid
<b>3</b>	Saya dapat menghasilkan penambahan materi bagi organisasi	0,361	0,246	Valid
<b>4</b>	Saya memberikan pelayanan	0,640	0,246	Valid



	terbaik bagi masyarakat			
5	Saya bersikap ramah kepada masyarakat	0,654	0,246	Valid
6	Saya membuat hubungan yang saling menguntungkan kepada pelanggan	0,337	0,246	Valid
7	Saya menerima pekerjaan secara adil dan tepat	0,583	0,246	Valid
8	Saya menyerahkan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,692	0,246	Valid
9	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,372	0,246	Valid
10	Saya melakukan pekerjaan dengan berkualitas tinggi	0,594	0,246	Valid
11	Saya melakukan pekerjaan dengan jujur	0,614	0,246	Valid
12	Saya melakukan tugas dengan bertanggungjawab	0,491	0,246	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data(2017)

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan pada variabel Kinerja pegawai (Y) bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,246. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Uji reabilitas

Suatu instrument adalah reliable sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Adapun hasil dari uji reabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>)</b>	<b>0,803</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>	<b>0,780</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>0,801</b>	<b>Reliabel</b>

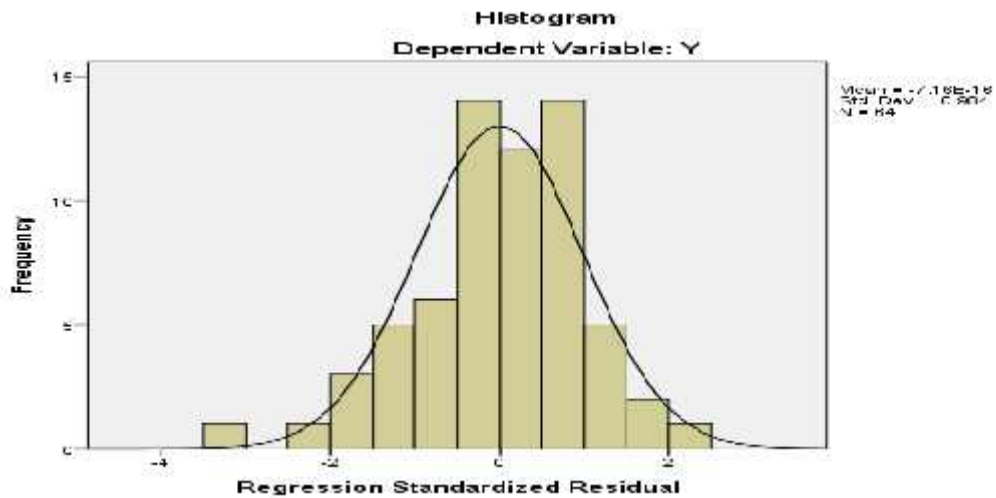
Sumber : Hasil Pengolahan data (2017)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

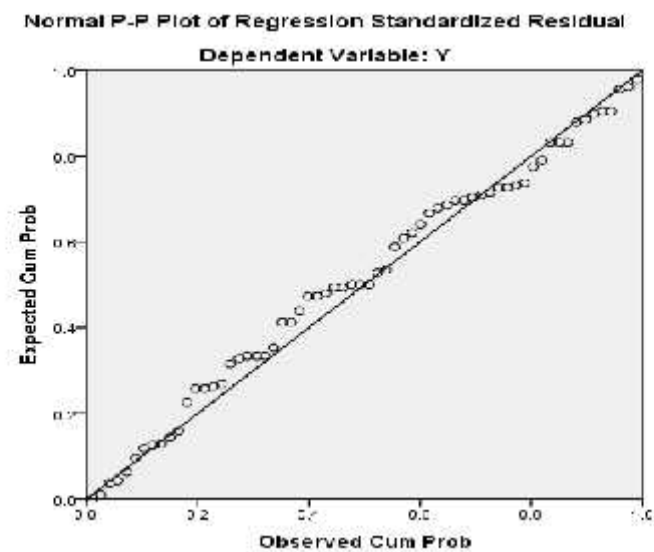
##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan menggunakan *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorav-Smirnov*.



Sumber : Hasil Pengolahan (2017)

**Gambar 4. Hasil Uji Normalitas**



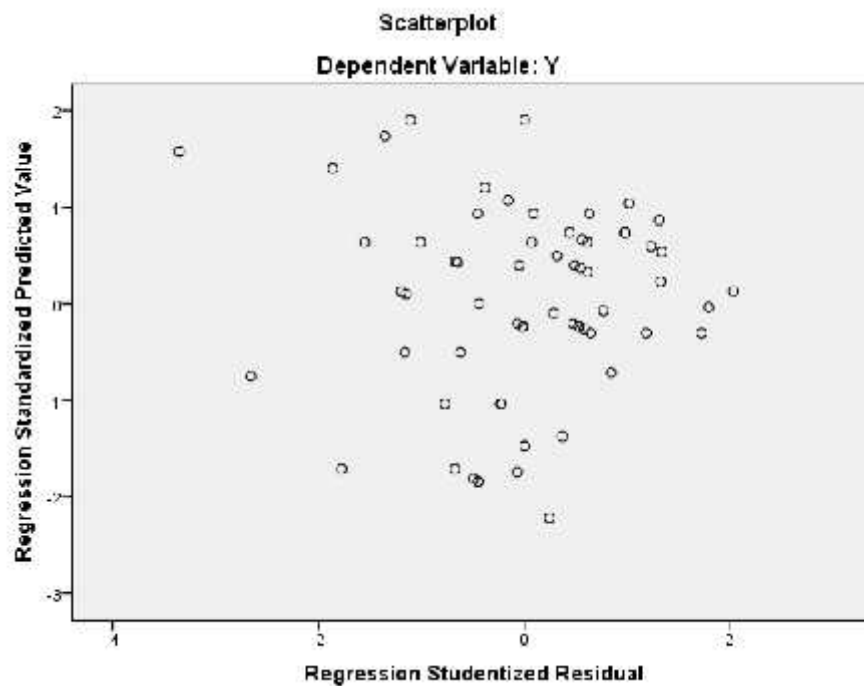
Sumber : Hasil Pengolahan data (2017)

**Gambar 5. Hasil Uji normalitas**

Pada grafik normal *probability plots* menunjukkan titik-titik menyebar berhimpit dan membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastis bertujuan untuk menguji untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan *variance residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variandari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Pada gambar berikut ini adalah hasil dari uji heterokedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

**Gambar 6. Hasil Uji heterokedastisitas**

#### 4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikoneritas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Hasil uji multikoneritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 17**  
**Hasil uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.903	2.988		2.644	.010	
	X1	.322	.102	.300	3.153	.003	.441
	X2	.548	.084	.622	6.528	.000	.441
							2.270
							2.270

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

#### 4.5 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis linear regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kemampuan dan motivasi) terhadap variabel terikat. Adapun hasil regresi berganda tertera pada tabel berikut.

**Tabel 18. Hasil persamaan Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.903	2.988		2.644	.010		
	X1	.322	.102	.300	3.153	.003	.441	2.270
	X2	.548	.084	.622	6.528	.000	.441	2.270

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)

Persamaan regresi berganda:

$$Y = 7,903 + 0,322X_1 + 0,548X_2 + e$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kemampuan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat kemampuan dan motivasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

#### 4.6 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat hipotesisnya adalah:

$$H_0: b_1, b_2 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Kemampuan) dan (Motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) hipotesis alternatifnya adalah  $H_a: b_1, b_2 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Kemampuan) dan (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

**Tabel 19. Hasil Uji parsial (Uji-t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.903	2.988		2.644	.010		
X1	.322	.102	.300	3.153	.003	.441	2.270
X2	.548	.084	.622	6.528	.000	.441	2.270

a. Dependent Variable: Y

Dilihat pada tabel 19 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel bebas dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau alpha (0,05) maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,669. Dari hasil uji t akan di ketahui pengaruh setiap variable bebas terhadap variabel terikatnya sebagai berikut:

Hipotesis X (Variabel kemampuan dan Motivasi)

Ho : Kemampuan dan Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : kemampuan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kinerja pegawai (Y) oleh Kemampuan (X1) sebesar 3,153 dan motivasi (X2) sebesar 6,528 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,669) dan pada tabel signifikasi dapat dilihat bahwa nilai signifikasi Kemampuan (X1) 0,003 dan motivasi (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha di terima. Maka kesimpulannya adalah kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.7 Uji-F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel Kemampuan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hipotesis:

$H_0: b_1, b_2 = 0$ , artinya Kemampuan atau Motivasi Kerja bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$ , artinya Kemampuan atau motivasi Kerja bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

Kemampuan dan Motivasi kerja ( variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Variabel terikat)

- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Kemampuan dan Motivasi kerja (Variabel bebas) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Variabel terikat)

- c. Jika  $p \geq 0,05$ ,  $H_0$  diterima /  $H_1$  ditolak, tidak ada pengaruh antara variabel kemampuan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, Jika  $p < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak /  $H_1$  diterima, ada pengaruh antara variabel kemampuan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 20**  
**Hasil Uji-f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.230	2	333.615	94.596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	215.130	61	3.527		
	Total	882.359	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)



Dari tabel 20 diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} = 94,596$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  (3,140) dengan tingkat kesalahan sebesar 0,000 dengan tingkat keyakinan atau alpha 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena alpha 0,005 lebih kecil daripada 0,000 ( $0,05 < 0,000$ ) oleh karena itu kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diukur dalam persentase. Nilai  $R^2$  yang berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Adapun hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 18.

**Tabel 21**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.756	.748	1.87796

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 21 di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,756 yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kemampuan dan motivasi sebesar 75,6% sedangkan sisanya 24,4% dijelaskan variabilitas lainnya.

#### 4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Salah satu faktor peningkatan kinerja pegawai yaitu adanya kemampuan kerja tiap individu dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan yang diharapkan dapat melayani masyarakat dengan baik.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan adalah 3,153 dan  $t_{tabel}$  1,669. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi adalah sebesar 6,528 dan  $t_{tabel}$  1,669. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $R^2$  sebesar 0,756 atau 7,56% dan persamaan regresi linear berganda dari variabel kemampuan dan motivasi ( $X_1, X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan hasil  $Y = 7,903 + 0,322X_1 + 0,548X_2$ .

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siska Yuni Girsang dengan judul penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan siantar utara kota Pematang Siantar. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 37,21%, sisanya sebesar 62,79% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roynaldo Situmorang dengan judul penelitian pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PP London Sumatera Utara Indonesia (Lonsum)TBK, Medan. Pengujian hipotesisnya menggunakan regresi berganda yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara positif.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda dimana didapat persamaan sebagai berikut  $Y = 7,903 + 0,322X_1 + 0,548X_2 + e$  yang menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  variabel kinerja pegawai oleh kemampuan dan motivasi ( $x_1$  dan  $x_2$ ) sebesar 3,153 dan 6,528 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,669) dan pada tabel signifikansi dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 dan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka kesimpulannya adalah kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji-F  $f_{hitung} = 94,596$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  (3,140) dengan tingkat kesalahan sebesar 0,000 dengan tingkat keyakinan atau alpha 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena alpha 0,005 lebih kecil daripada 0,000 ( $0,05 < 0,000$ ) oleh karena itu kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan maka dapat diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,756 yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel

kemampuan dan motivasi sebesar 75,6 % sedangkan sisanya 24,4% dijelaskan oleh variabilitas variabel lainnya.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka di peroleh saran sebagai berikut:

1. Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan hendaknya memperhatikan, mempertahankan bahkan meningkatkan kemampuan kerja. Dengan demikian pegawai akan terus menggunakan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan di dalam kantor maupun di lapangan.
2. Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota medan juga hendaknya meningkatkan dan memperhatikan motivasi kerja para pegawai agar kinerja pegawai tetap berada pada tingkat yang tinggi. Dengan meningkatkan moral,kepuasan kerja dan meningkatkan kedisiplinan pegawai.
3. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan sebesar 75,6% sedangkan 24,6% dijelaskan oleh variabel lainnya seperti tingkat usaha, dukungan yang di berikan dalam bentuk kerjasama, komunikasi, kepemimpinan, kondisi kerja dan lain-lain. Oleh karena itu bagi peneliti berikutnya sebaiknya menambahi faktor-faktor lain di luar kedua variabel bebas tersebut.