

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAMBI**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

S U R A D I

NIM. 500001551

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi,

2015

Yang Menyatakan



(Suradi)

NIM. 500001551

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

N a m a : Suradi
NIM : 500001551
Program Studi : Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 31 Januari 2015
Waktu : 10.00 Wib s/d 12.00 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tanda Tangan

N a m a : Dra. Hartinawati, M.Pd

Penguji Ahli

N a m a : Dr. FX Bambang Wiharto, MM

Pembimbing I

N a m a : Dr. Ade Octivia, SE, MM

Pembimbing II

N a m a : Dr. Ginta Ginting, MBA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Penyusun TAPM : Suradi

NIM : 500001551

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari / Tanggal : Sabtu / 31 Januari 2015

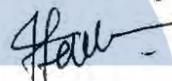
Menyetujui :

Pembimbing II



(Dr. Ginta Ginting, MBA)
NIP.

Pembimbing I,



(Dr. Ade Octavia, SE, MM)
NIP. 19741023 199903 2 004

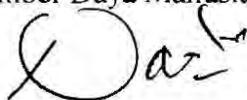
Penguji Ahli



(Dr. FX Bambang Wiharto, MM)
NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi,
Program Magister Manajemen
Sumber Daya Manusia



(Mohamad Nasoha, SE, M.Sc.)
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



(Sucihati, M.Sc., Ph.D)
NIP. 19520213 198503 2 001



ABSTRACT

EFFECT OF DISCIPLINE OF WORK, WORK ABILITY AND MOTIVATION TO WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES CITY FIRE DEPARTMENT JAMBI

Suradi

Suradikebakaran81@gmail.com

Graduate Program in the University Open

Keyword: Discipline Work, Job Skills, Work Motivation and Performance

This study, entitled Effect of Discipline Work, Job Skills and Work Motivation on Employee Performance Jambi City Fire Department. Two main variables that will be examined in this study the Discipline of Work, Employment and Work Motivation ability required as independent variables and Performance Dependent variable. The main objective of this study was to describe the influence of Work Discipline, Ability to Work and Work Motivation employee performance Jambi City Fire Department, both the effect of partially or simultaneously.

The method used is a survey method. Meanwhile, the samples taken were as many as 53 people from 116 employees Jambi City Fire Department. Data collection was done by distributing a list of questions / statements in the form of a questionnaire. Of the questionnaires distributed all returned. Subsequent field data were processed using SPSS computer device 16. Technical analysis of the data used for this study consisted of descriptive statistical analysis covering Determination average value, median, mode and standard deviation coefficient of determination. As for verification analysis that includes the determination of the correlation coefficient and regression and hypothesis testing.

The results show that statistical work discipline, work ability and motivation of employees working together affect the performance of employees Jambi City Fire Department with 65% coefficient of determination. Partially, of which there are two independent variables turned out to these three variables, Discipline Work, Job Skills and Work Motivation effect on employee performance Jambi City Fire Department.

Recommendations that can be given is the need to get the attention of the party leadership through the following efforts : (1) In connection with the discipline of the time came and home office then be given a reward or punishment like a diligent employee or lazy to come on time. Looking from the function, look both opposite, but equally essentially aims to become a better person. (2) In connection with the ability to use existing facilities, especially with regard to computer facilities it is necessary to always mengganggu and increase the number of participants each year in the form of education and training programs for employees, especially with regard to educational and technical training such as training in the field of computerized or areas other technical fields.

Given the overall variable labor discipline, work ability and motivation to work only to contribute as much as 65% of the employee's performance Jambi City Fire Department, there is still about 35% more other variables outside of work discipline, ability to work and work motivation that affect employee performance yet not included in the model and need to be investigated by subsequent researchers.



ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAMBI

Suradi

Suradikebakaran81@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Dua variabel utama yang akan dikaji dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja diperlukan sebagai variabel Independen dan Kinerja sebagai variabel Dependen. Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, baik pengaruh secara parsial maupun secara simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Sementara itu, sampel yang diambil adalah sebanyak 53 orang dari 116 orang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan dalam bentuk kuesioner. Dari kesemua kuesioner yang disebarkan semuanya dikembalikan. Data lapangan selanjutnya diolah dengan menggunakan perangkat komputer SPSS 16. Teknis analisis data yang digunakan untuk penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif yang meliputi penentuan nilai rata-rata, median, modus dan penentuan koefisien standar deviasi. Sedangkan untuk analisis verifikatif yang meliputi penentuan koefisien korelasi dan regresi serta pengujian hipotesis.

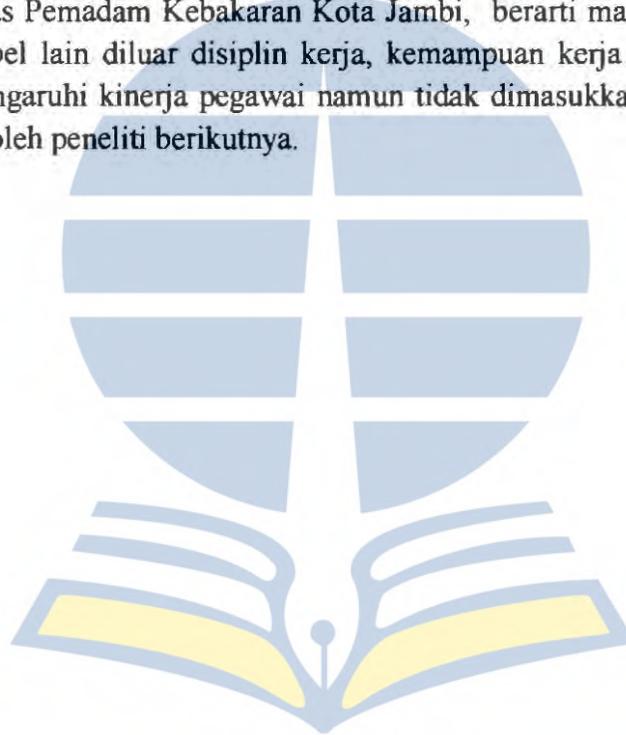
Hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dengan angka koefisien determinasi 30,9 %. Secara parsial, dari dua variabel Independen yang ada ternyata ketiga variabel tersebut, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perlunya mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan melalui upaya-upaya sebagai berikut :

(1) Berkaitan dengan disiplin waktu datang dan pulang kantor maka perlu diberikan reward maupun punishment bagi pegawai yang rajin maupun yang malas datang tepat waktu. Melihat dari fungsinya itu, terlihat keduanya berlawanan, tetapi hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik.

(2) Berkaitan dengan kemampuan penggunaan berbagai fasilitas yang ada terutama yang berkaitan dengan fasilitas komputer maka perlu untuk selalu menganggarkan dan meningkatkan jumlah peserta setiap tahunnya berupa program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai terutama yang berkaitan dengan diklat-diklat teknis seperti diklat dibidang komputerisasi atau bidang-bidang teknis lainnya.

Mengingat secara keseluruhan variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja hanya memberikan kontribusi sebanyak 30,9 % terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, berarti masih ada sekitar 69,1 % lagi variabel lain diluar disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam model dan perlu diteliti oleh peneliti berikutnya.



KATA PENGANTAR

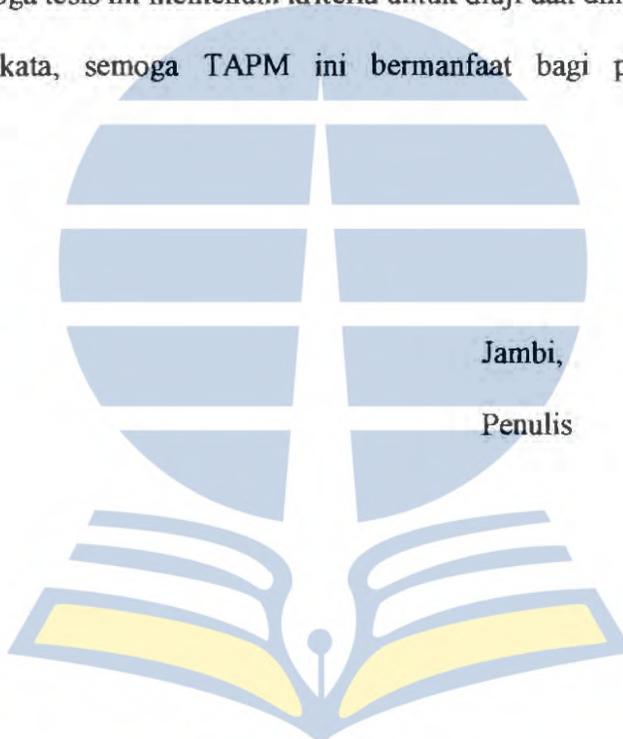
Dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan tesis dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rector Universitas Terbuka, Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed. Ph.D
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D
3. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Program Magister Manajemen UT, Ibu Maya Maria SE, MM.
4. Dosen Pembimbing I TAPM, Ibu Dr. Ade Oktovia, SE, MM.
5. Dosen Pembimbing II TAPM, Ibu Dr. Ginta Ginting, MBA
6. Kepala UPBJJ UT Jambi, Ibu Dra. Hartinawati, M.Pd
7. Seluruh Guru Besar, Dosen, Staf Pengajar dan Staf Program Pasca Sarjana UT Jambi.
8. Ibu Rina Astarika, SP,MP, selaku koordinator MM pada UPBJJ UT Jambi
9. Rekan-rekan mahasiswa program pasca sarjana UPBJJ UT Jambi angkatan III, yang luar biasa semangatnya untuk menyelesaikan jenjang pendidikan pasca sarjana ini.

10. Isteri dan keluarga yang selalu mendukung penulis hingga selesainya penulisan tesis ini.

Penulis juga mengucapkan berterima kasih kepada para pembaca tesis ini, terutama kepada yang berkenan memberi kritik dan saran untuk perbaikan penulisan tesis ini, atas segala kekurangan dan kelemahan yang terdapat di dalamnya. Dengan segala kekurangannya dan kerendahan hati, penulis memberanikan diri untuk berharap, semoga tesis ini memenuhi kriteria untuk diuji dan dinilai.

Akhir kata, semoga TAPM ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.



Jambi,
Penulis

November 2014

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDUL		i
PERNYATAAN		ii
PENGESAHAN		iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM		iv
ABSTRACT		v
ABSTRAK		vii
KATA PENGANTAR		ix
DAFTAR ISI		xi
DAFTAR TABEL		xiii
DAFTAR GAMBAR		xiv
DAFTAR LAMPIRAN		xv
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	3
	C. Tujuan Penelitian	5
	D. Manfaat Penelitian	5
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Landasan Teori	6
	(Kinerja - Definisi Kinerja – Teori Kinerja – Pengukuran Kinerja)	
	B. Disiplin Kerja	10
	(Pengertian Disiplin – Macam-macam Disiplin Kerja – Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja – Disiplin Pegawai Negeri Sipil))	
	C. Kemampuan Kerja	19
	(Definisi Kemampuan Kerja – Teori dan Pengukuran Kemampuan Kerja)	
	D. Motivasi Kerja	23
	(Pengertian Motivasi – Jenis-jenis Motivasi – Unsur-unsur Penggerak Motivasi – Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Motivasi – Macam-macam Teori Motivasi)	
	E. Penelitian Terdahulu	36
	F. Kerangka Pemikiran	38
	G. Hipotesis Penelitian	40

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Metode Penelitian	41
	B. Populasi dan Sampel	41
	C. Jenis dan Sumber Data	45
	D. Operasional Variabel	46
	E. Metode Pengumpulan	51
	F. Metode Analisis Data	51
	G. Uji Hipotesis	54
	(Uji F – Uji t – Menghitung Koefisien Determinasi Berganda R ²)	
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	57
	B. Karakteristik Respondent	63
	C. Deskripsi Hasil Penelitian	67
	(Variabel Kinerja – Variabel Disiplin – Variabel Ke- mampuan – Variabel Motivasi)	
	D. Analisis Regresi dan Korelasi	87
	(Korelasi antar Variabel – Hasil Analisis Regresi)	
	E. Uji Signifikansi	90
	(Uji Signifikansi Simultan/Uji Statistik F – Uji Statistik t – Uji Koefisien Determinasi (R ²))	
	F. Pembahasan	94
	(Gambaran Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi – Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi – Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi – Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi - Pengaruh Simultan)	
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	105
	B. Saran Operasional	105
DAFTAR PUSTAKA		107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	43
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Strata menurut Bidang Kerja	44
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 3.4 Skor Pendapat Responden	51
Tabel 4.1 Reliabilitas Variabel Kinerja, Disiplin, Kemampuan dan Motivasi.	58
Tabel 4.2 Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	60
Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	61
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan	61
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	62
Tabel 4.6 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Masa Kerja dan Usia	63
Tabel 4.7 Rentang Pengklasifikasian Variabel Kinerja, Disiplin, Kemampuan Motivasi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	69
Tabel 4.8 Frekuensi Tanggapan terhadap Indikator-indikator Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	70
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	71
Tabel 4.10 Frekuensi Tanggapan terhadap Indikator-indikator Disiplin Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	74
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Disiplin Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	75
Tabel 4.12 Frekuensi Tanggapan terhadap Indikator-indikator Kemampuan Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	78
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kemampuan Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	80
Tabel 4.14 Frekuensi Tanggapan terhadap Indikator-indikator Motivasi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	83
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Motivasi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	85
Tabel 4.16 Korelasi antar Kinerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ..	88
Tabel 4.17 Koefisien-koefisien Regresi dari Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	89
Tabel 4.18 Ringkasan Model Regresi dari Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	93

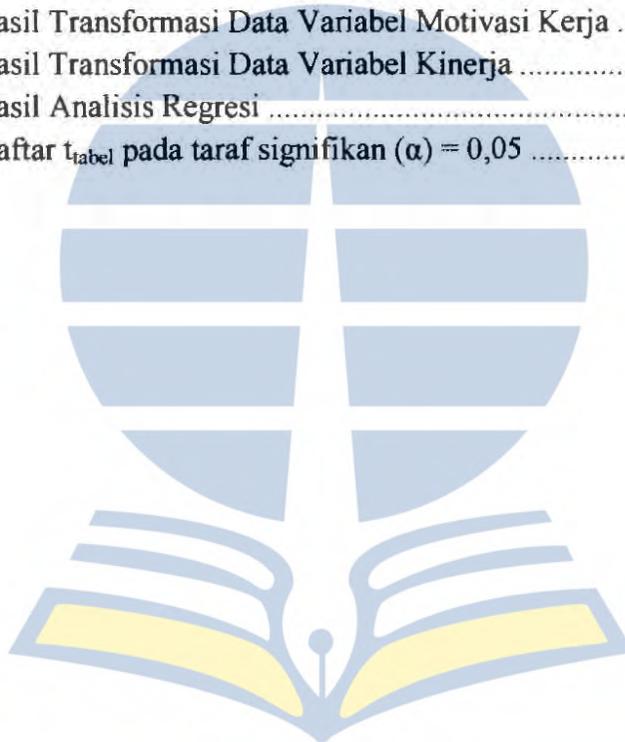
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir tentang Hubungan Disiplin Kerja Kemampuan Kerja dan Kinerja	40
Gambar 4.1 Grafik Responden berdasarkan Kategori Jenis Kelamin	64
Gambar 4.2 Grafik Responden berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan ...	65
Gambar 4.3 Grafik Responden berdasarkan Kategori Masa Kerja	66
Gambar 4.4 Grafik Responden berdasarkan Kategori Usia	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	110
2. Rekapitulasi Data Uji Coba Kuesioner Penelitian	115
3. Hasil Uji Coba Kuesioner Penelitian	117
4. Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja	125
5. Rekapitulasi Data Kuesioner Kemampuan Kerja	127
6. Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja.....	129
7. Rekapitulasi Data Kuesioner Kinerja	131
8. Hasil Transformasi Data Variabel Disiplin Kerja	133
9. Hasil Transformasi Data Variabel Kemampuan Kerja	136
10. Hasil Transformasi Data Variabel Motivasi Kerja	138
11. Hasil Transformasi Data Variabel Kinerja	140
12. Hasil Analisis Regresi	144
13. Daftar t_{tabel} pada taraf signifikan (α) = 0,05	149



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Disiplin Kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan melakukan pelayanan bagi masyarakat. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi pemerintah mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan pelayanan terhadap masyarakat. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi pada saat peneliti melakukan survei awal di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan masih banyaknya pegawai yang sering

terlambat hadir pada jam kerja yang telah ditentukan. Keadaan ini juga diperparah dengan masih banyaknya pegawai yang sering absen pada hari kerja.

Pada sisi lain menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa “tercapainya kinerja pegawai akan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, bagi pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang tinggi”. Dalam hal ini upaya yang biasanya dilakukan pada organisasi khususnya organisasi pemerintah dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), baik itu diklat struktural (jabatan) maupun diklat teknis. Hal ini senada yang diungkapkan menurut Martoyo (1996:60) yang menyatakan “Tujuan pokok program pendidikan dan pelatihan adalah dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan atau anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai program atau tujuan organisasi”.

Pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidak sama, walaupun keduanya berhubungan dengan pemberi bantuan pada karyawan agar mereka dapat berkembang tingkat kecerdasannya, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan pada dasarnya sifatnya lebih teoritis dari pada pelatihan, sedangkan pelatihan sifatnya cenderung kearah yang lebih praktis. Selain itu, dengan adanya pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan yang diberikan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian diharapkan semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin seringnya

mengikuti program pelatihan seseorang akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Ini senada dengan pendapat dari Malayu Hasibuan (2005) yang mengatakan bahwa : “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan kemampuan kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2002:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penerak kemauan berkerja seseorang. Motivasi menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dapat disimpulkan maksud dari motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melihat pengaruh ketiga aspek tersebut terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, untuk itu judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi”***.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Baiknya kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi secara umum berkaitan erat dengan disiplin kerja pegawai, kemampuan kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai. Sebagai indikasi eratnya berkaitan antara peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dengan Kedisiplinan pegawainya dapat dilihat dari tingkat absensi. Pada tabel absensi pegawai Dinas Pemadam

Kebakaran Kota Jambi pada tahun 2012 dan 2013 terlihat adanya penurunan angka pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpa yaitu sebanyak 9 pegawai pada tahun 2012 dan pada tahun 2013 hanya 6 pegawai. Walaupun dari semua absensi ketidakhadiran pegawai tersebut lebih banyak disebabkan oleh adanya alasan yang jelas diantaranya sakit, izin, cuti dan juga dinas luar, hal tersebut memperlihatkan baiknya tingkat kedisiplinan pegawai yang tercermin dari rendahnya angka para pegawai yang tidak hadir.

Faktor kedua yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah faktor kemampuan kerja pegawai itu sendiri. Hal ini tercermin dari tingkat pendidikan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang banyak memiliki tingkat pendidikan SLTA keatas sampai pada tingkat pendidikan pada jenjang strata dua. Sementara itu, dalam rangka terus meningkatkan kemampuan teknis pegawainya maka oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mengirim pegawainya untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan teknis yang diikuti dalam berbagai kegiatan Diklat.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka sebagai pernyataan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ?

4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
2. Menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ?
4. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

D. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat akademik

Peneliti diharapkan dapat memperdalam kajian teori perilaku pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya sebagai pelaksana tugas pelayanan publik, khususnya pada peningkatan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi untuk meningkatkan kinerja pegawai;
2. Sebagai masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di kantor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007:279) “Job performance is the amount of succesfull role achievement” (Prestasi kerja/kinerja adalah jumlah/ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut Soelaiman dalam memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan (2007:283) kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut : Kinerja adalah istilah yang populer didalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Menurut Samsudin (2005:159) menyatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan

kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Pandangan lain menurut Veizal Rivai (2005:309) mengemukakan “Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”

2.1.2 Teori Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini menurut Jones (2002:92) mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai menurut Payaman J. Simanjuntak (2005:10) menyatakan “Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan kedalam 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”.

2.1.3 Pengukuran Kinerja.

Soelaiman (2007:280) penilaian kinerja sering digunakan dengan pemahaman evaluasi kinerja (performance appraisal/evaluation) memiliki beberapa istilah seperti : merit rating, behavioral assesment, employee evaluation, personal review, dan sebagainya. Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil,

termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Evaluasi/penilaian kinerja secara prosedur pada dasarnya meliputi : (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini dan (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan diharapkan untuk terus berkinerja lebih tinggi lagi, (Soelaiman, S., 2007:280). Pendapat lainnya Towers (2007:281) penilaian kinerja didefinisikan sebagai “The systematic review of the performance of staff, on a written basis, at regular time intervals and the holding of appraisal interviews at which staff have the opportunity to discuss performance issues past, present and future, on a one to one basis, usually with their immediate line manager. Sedangkan menurut Mondy and Noe (2007:281) Performance Appraisal (PA) is a formal system of periodic review and evaluation of an individual's job performance.

Tujuan dari evaluasi/penilaian kinerja seperti yang dikemukakan oleh Anderson dalam Towers (2007:281) adalah “Performance appraisal, by providing feedback to employee on job performance, creates a basis for improvement and development. Masih dalam buku yang sama Cameron berpendapat bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan sebagai berikut : ...is to create a learning experience.

Disisi lain Putti (2007:282) memberikan alasan dari pelaksanaan evaluasi/penilaian kinerja adalah :

- a. Such a program increases a supervisor's ability to judge subordinate accurately.
- b. An accurate performance evaluation program can mean better performance by employees, higher morale, lower turnover, lower rate absenteeism and more realistic and positive development of employee's potential.
- c. The performance review program suggested here, helps to eliminate any misunderstanding as to the job responsibilities and objectives.

Menurut Gomes (2003:142) menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu :

1. Realisasi jumlah pekerjaan yang diselesaikan (quality of work)
2. Kualitas kerja pelayanan yang dilakukan (quality of work)
3. Pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan dalam bekerja (job knowledge)
4. Kemampuan mengembangkan gagasan baru dan memecahkan masalah (creativity)
5. Kesadaran untuk berkerja sama dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (cooperation)
6. Semangat dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (initiative)
7. Kesadaran dan kehadiran untuk mengerjakan tugas-tugas baru (dependability)
8. Kepemimpinan dan integritas pribadi (personal quality)

B. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik memanglah sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Pengertian istilah disiplin (*discipline*) adalah merupakan prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur (Rivai: 2005, 367).

Menurut Rivai (2005:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mathis (2006:511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Ada dua pendekatan pada disiplin yaitu :

2.1 Pendekatan Disiplin yang Positif

Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta

dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Keunggulan dari pendekatan yang positif ini berfokus pada penyelesaian masalah. Kesulitan yang paling besar pada pendekatan yang positif disiplin adalah banyaknya jumlah pelatihan yang dibutuhkan oleh para supervisor dan manajer untuk menjadi konselor-konselor yang efektif, dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam kedudukan sebagai supervisor daripada pendekatan disiplin progresif.

2.2 Pendekatan Disiplin Progresif

Seperti pada pendekatan yang lain, disiplin progresif menggabungkan serangkaian langkah, dimana setiap langkah menjadi lebih keras progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas. Suatu sistem disiplin progresif yang umum dan sebagian besar prosedur disiplin progresif menggunakan teguran-teguran verbal dan tertulis serta penskoran sebelum pemecatan. Penskoran mengirimkan pesan yang kuat kepada seorang karyawan bahwa perilaku pekerjaan yang tidak diinginkan harus diubah atau mungkin sekali akan terjadi pemberhentian. Pendekatan progresif memberikan peluang kepada seorang karyawan untuk mengoreksi kekurangan sebelum dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa baik sifat maupun keseriusan masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dan prosedur progresif mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera.

Pengertian disiplin juga dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (Sudrajat, 2008) sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk ke suatu organisasi seorang karyawan tentu sudah memiliki norma, aturan dan nilai diri sendiri yang terbentuk dari proses sosialisasi dengan keluarga dan masyarakatnya. Sering kali nilai, aturan dan norma diri sendiri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada, hal ini memunculkan konflik pribadi. Misalnya seseorang yang selalu tepat waktu kemudian berada dalam organisasi yang kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika orang tersebut memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, maka ia akan tersisih dari rekan sekerjanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan atau Peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Kelman (Sudrajat, 2008) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut.

Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi

positif dari pimpinan. Sebaliknya, jika pemimpin atau pengawas tidak ada di tempat, maka disiplin kerja tidak tampak.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi yaitu perasaan kekaguman atau penghargaan kepada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan disegani oleh pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Jika pusat indentifikasi ini tidak ada, maka perilaku disiplin akan menurun, pelanggaran aturan akan meningkat frekuensinya.

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya dalam situasi yang sepi ditengah malam hari, ketika lampu merah menyala maka si sopir tetap berhenti.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan integrasi dari sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (Sudrajat, 2008) adalah interaksi dari faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, dalam hal ini sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin.

Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam bentuk perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui proses belajar yang terus menerus. Agar proses pembelajaran efektif, maka pemimpin sebagai agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, terbuka dan bersikap positif. Adil artinya menerapkan aturan yang sama kepada seluruh karyawan dan tidak membeda-bedakan. Bersikap positif artinya setiap pelanggaran yang dibuat harus dicari fakta dan bukti terlebih dahulu sebelum menerapkan tindakan indisipliner. Keterbukaan dalam berkomunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan, apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

2.2.4 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang didalamnya termuat kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS. Kewajiban dan larangan pegawai PNS yang termuat dalam PP No. 53 Tahun 2010 sebagai berikut :

1. Setiap PNS wajib :
 - a. mengucapkan sumpah / janji PNS;
 - b. mengucapkan sumpah / janji jabatan;

- c. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
 - d. mentaati segala peraturan perundang-undangan;
 - e. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
 - f. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS;
 - g. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
 - h. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
 - i. bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
 - j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan dan materiil;
 - k. masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
 - l. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
 - m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
 - n. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
 - o. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
 - p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
- dan

- q. mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2. Setiap PNS dilarang :

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. memiliki, menjual membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

- j. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
 - 1. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - 2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - 4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- m. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
 - 1) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 2) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat;
- n. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara

- memberikan surat dukungan disertai photo copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- o. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
- 1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - 2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - 3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, mengenai kedisiplinan PNS, maka PNS diwajibkan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan dilarang untuk menyalahgunakan wewenang dan menggunakan kedudukannya untuk kepentingan individu, golongan atau bangsa lainnya yang dapat merugikan negara.

C. Kemampuan Kerja

2.3.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2006). Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard (2006: 68) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. Kemampuan Sosial (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Kemampuan individu sendiri sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti dan pengalaman kerja dalam pekerjaannya. Pegawai yang mampu bekerja dengan baik biasanya adalah pegawai yang mempunyai kemampuan intelektual dan juga kemampuan fisik yang memadai, sehingga dengan kemampuannya tersebut pegawai bisa bekerja dengan maksimal (Moenir, 2006).

Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan

pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Robert Kreitner (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Menurut Stephen P. Robbins (2006:46) kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Lima dimensi kemampuan intelektual tersebut adalah sebagai berikut (Robbins, 2006:53) :

- i. Kecerdasan numeric (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat)
- ii. Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain)
- iii. Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut)

- iv. Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen)
- v. Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu)

Lebih lanjut Robbin mengemukakan lima kemampuan fisik utama yaitu (2006:55) :

1. Kekuatan dinamis (kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang.)
2. Kekuatan tubuh (kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan mengenakan otot-otot tubuh)
3. Keluwesan dinamis (kemampuan melaksanakan gerakan cepat)
4. Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu)
5. Stamina (kemampuan melanjutkan kerja sepanjang suatu kurun waktu)

Sedangkan menurut Mc Shane & Glinow dalam Buyung (2007:37) *ability the natural aptitudes and learned capabilities required to succesfully complete a task* (kemampuan adalah kecerdasan–kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas–tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

Menurut Greenberg & Baron dalam Buyung (2007:38) mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various tasks* (kemampuan–kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas–tugas). Kemampuan–kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang

paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

2.3.2 Teori dan Pengukuran Kemampuan Kerja

Keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses member bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut R. Palan (2007:8-9) mendefinisikan “Kemampuan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu”. Disini kemampuan merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Karakteristik tersebut adalah :

- a. *Pengetahuan*. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran seperti pengetahuan seorang guide dalam menjelaskan sebuah pertunjukan seni tradisional.
- b. *Keterampilan*. Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

- c. *Konsep diri dan nilai-nilai.* Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang.
- d. *Karakteristik pribadi.* Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Termasuk hal ini juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
- e. *Motif.* Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi sebenarnya berasal dari bahasa latin "*mover*" berkembang menjadi "*montion*" yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Menurut Hasibuan (2002:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan berkerja seseorang. Motivasi menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Akan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Samsudin (2005) motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan.

Pada sisi lain Standford dalam Mangkunegara (2001:93) menyebutkan bahwa *“motivaton as an energizing condition of organizm that serves to direct that orgnism to ward the goal of certain clas”* motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakan manusia kearah satu tujuan tertentu atau sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Berdasarkan istilah tersebut, Tohardi (2002:334) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan atau dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Motivasi memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapainya.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Amirullah dan Hanafi, (2002:146) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan Manulang (2004:12) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dalam artian bahwa motivasi kerja tersebut adalah pendorong semangat kerja. Sementara itu, Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk mengupayakan level-level usaha kerja yang tinggi menuju tujuan-tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha kerja untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual, dorongan adalah kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian oleh seorang individu.

Minardi (2002: 6) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan maksud dari motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan, motivasi adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Kebutuhan menurut defenisi adalah sebuah keadaan internal yang membuat akibat atau hasil tertentu kelihatan menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan tensi yang mendorong gerakan didalam diri individu, gerakan ini kemudian menimbulkan sebuah perilaku berusaha untuk menentukan tujuan tertentu yang jika dicapai akan memuaskan kebutuhan tersebut dan menjurus kepada pengurangan tensi. Bagaimana motivasi yang diberikan atasan yang mana menurut Standford dalam Mangku Negara (2001:93) "*motivation as an energizing condition of organizm that serves to direct that organism to word the goal of certain class*" (motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan disiplin tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugas, motivasi menanamkan niat karyawan mengikuti peraturan yang ada Mangkunegara (2005:61) menyatakan : "motivasi

terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Menurut Nasution (2001:191) motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil, menurut Winardi (2002:5) pada dasarnya motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif dimana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misal imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan menjadi karyawan tetap) apabila kinerja memenuhi standar, dan motivasi bersifat negatif yang menggunakan ancaman hukuman andai kerjaan dibawah standar. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara (2005:61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini konsep motivasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Stanford dalam Mangkunegara (2001:93) yang memberikan konsep motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakkan manusia kearah tujuan tertentu atau sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

2. Jenis-jenis Motivasi

Ada 2 jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang menurut Winardi (2002:5), yaitu:

a. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Informasi yang jelas tentang sesuatu hal.
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu.
- 4) Persaingan yang sehat.
- 5) Partisipasi dalam manajemen yang demokratis.
- 6) Kebanggaan dalam pekerjaan .
- 7) Uang.

b. Motivasi Negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki

untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

Menurut Handoko (2001: 252), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas (1) motivasi intrinsik (2) motivasi ekstrinsik.

1) **Motivasi Intrinsik (internal)**

Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat didalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor motivasi intrinsik yang pada penelitian ini terdiri dari factor- faktor sebagai berikut :

a) **Tanggung Jawab**

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing, indikator indikator untuk mengukur variabel ini :

- 1) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- 2) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

b) **Pengakuan**

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini :

- 1) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- 2) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

c) **Pengembangan**

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain :

- 1) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi.
- 2) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna meningkatkan karir.

2) **Motivasi ekstrinsik (eksternal)**

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapat ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor :

a) **Insentif**

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun waktu. Indikatornya yaitu pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada pegawai.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan tugas.

c) Keamanan

Keamanan hal yang sangat penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut, indikator ini adalah :

- Mendapat perlindungan asuransi dari perusahaan
- Setiap pekerjaan berat yang lakukan harus memenuhi standar keamanan
- Sistem keamanan 24 jam memenuhi standar keamanan nasional
- Ruangan perawatan bagi karyawan yang sakit mendadak
- Pengecekan alat transportasi sebelum beroperasi.

d) Hubungan

Hubungan yang dimaksud adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan, indikatornya antara lain :

- Mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.
- Membina hubungan baik antara sesama kawan kerja, bawahan maupun atasan dengan beranggapan saling membutuhkan satu dengan yang lainnya.
- Hubungan kerja yang terbentuk yang ada sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

c. Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivator. Motivator yang dimaksud adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsure :

1) Kompensasi dalam bentuk uang

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya terwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2) Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi tenaga kerja tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan, sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan.

3) Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output kinerja.

4) Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan realistik
4. Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang merealisasikan tujuan
5. Memanfaat umpan balik yang konkrit dalam kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005:68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

d. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi

Menurut Lyman Porter dan Raymond Mices dalam Manulang (2001:194) ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi yaitu :

- 1) Ciri-ciri pribadi seseorang
- 2) Tingkat dan jenis pekerjaan

3) Lingkungan kerja

Sumber lain dalam Manulang (2001:194) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara faktor seperti halnya :

- 1) Individu dengan segala unsur
- 2) Situasi dimana individu bekerja
- 3) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- 4) Timbul persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan
- 5) Proses penyesuaian yang dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

e. **Macam-macam Teori Motivasi**

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (content theory), teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory)

- **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu

- **Teori Keadilan**

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins, 2007).

- Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007). McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

- Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan biasa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak

puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

- **Teori Kebutuhan McClelland**

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007) :

- a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- b) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

E. Penelitian Terdahulu

1. **Agus Sumarsono (2011) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Keorganisasian Personil pada Direktorat Polair Polda Jambi”**. Dua variable yakni komitmen keorganisasian dan motivasi serta kepemimpinan serta berada pada katagori tinggi. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa personil telah menunjukkan sikap yang dapat mendukung meningkatnya komitmen keorganisasian, secara persial hanya variabel motivasi yang dapat memberi pengaruh yang signifikan. Sedangkan variabel kepemimpinan memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap

komitmen keorganisasian personil pada Direktorat Polair Polda Jambi. Variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian personil pada Direktorat Polair Polda Jambi.

2. **Sujatmoko Koko (2007) "Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Di Dunkin' Donut's Cabang Arteri Jakarta"** menyatakan bahwa dengan melihat hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* maka dapat diketahui nilai r adalah sebesar 0,824 artinya bahwa antar pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan, sedangkan hasil hitung koefisien penentu (k_p) didapatkan nilai r^2 adalah sebesar 67,89% jadi terjadi peningkatan kinerja 67,89 % sisanya dari variabel luar.
3. **Peny Yulia Rahman (2013) "Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang"** insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL)
4. **Muhammad El Yandiko (2012) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Personal Pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi"**. Menyatakan bahwa ketiga variabel merespon positif dilingkungan rumah sakit bhayangkara jambi dan keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional personal pada rumah sakit bhayangkara jambi, yang mana motivasi memberi

pengaruh terhadap komitmen sebesar 32,2% sedangkan disiplin memberi 41,2% terhadap komitmen

5. **Ali Wardana Asugian (2012) “Pengaruh Koordinasi Dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah”** menyatakan bahwa kedua variabel berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten tapanuli tengah, insentif berpengaruh 80,5% terhadap kinerja, sedangkan koordinasi 19,5% .

F. Kerangka Pemikiran

Kinerja organisasi pemerintahan dikatakan efektif apabila dapat menunjukkan bahwa kinerja individu dapat memberikan kontribusi positif pada organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka kinerja individu terlebih dahulu harus ditingkatkan. Ada beberapa aspek yang harus dipenuhi jika seorang pegawai ingin dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar sehingga sesuai dengan yang diharapkan organisasi di antara aspek tersebut adalah aspek yang berhubungan dengan sikap atau tingkah laku pegawai yang secara spesifik diartikan sebagai disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dengan meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menerapkan disiplin kerja akan mendorong mereka bekerja sesuai dengan standar dan aturan-aturan yang berlaku. Sementara kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan

baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

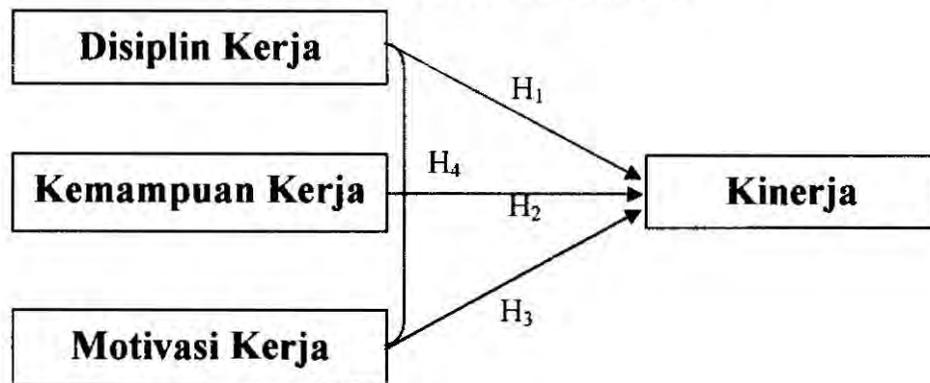
Bila pegawai bekerja dengan disiplin, maka setiap pegawai akan senantiasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini tentunya akan mendorong pekerjaan pegawai dikerjakan secara sungguh-sungguh sehingga nanti akan dapat mendorong peningkatan kinerja individu.

Disamping disiplin, kemampuan kerja pegawai juga sangat menentukan hasil kerja seorang pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Sementara kinerja dapat didefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Melalui kemampuan kerja yang ada pada diri seorang pegawai, baik kemampuan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan maka pegawai yang bersangkutan akan dapat mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilannya untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang diharapkan.

Beranjak dari penjelasan mengenai hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja diatas, maka secara skematik dapat distrukturkan dalam kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan mata rantai hubungan antara Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai sebagai berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Berfikir tentang Hubungan Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja



Dari gambar 1. Diatas kinerja merupakan variabel terikat sedangkan disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel bebas (Independent Variabel). Gambar tersebut menjelaskan tentang pengaruh antara variabel dependent, baik pengaruh secara parsial maupun secara simultan.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Deskripsi teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, dapatlah dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

H2 = Diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

H3 = Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

H4 = Diduga disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian survey. Penelitian survey ini dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini diantaranya adalah variabel Kinerja, variabel Disiplin Kerja, variabel Kemampuan Kerja dan variabel Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini yang menjadivariabel independent adalah variabel disiplin kerja, variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi kerja sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

B. Populasi dan Sampel

Sampel penelitian adalah sebagai dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Masri Singarimbun (2005) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. “Sugiono (2004) memberikan pengertian: “Sampel adalah sebagai dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi “ (2004, dalam Riduwan, 2007:40). Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa : “Sampel adalah bagian dari yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan, 2007: 40).

Dalam hal ini sampel yang akan diteliti adalah sumber data atau dapat mewakili populasi dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Dimana

jumlah pegawai instansi ini sebanyak tersebut adalah sebanyak 116 orang. Mengingat unit analisis bersifat heterogen baik dari sisi golongan, kepangkatan, jabatan dan masa kerja, bidang kerja, tingkat pendidikan maupun tingkat pendapatan, maka tehnik penarikan sampel dilakukan secara bertingkat (berstrata) dengan menggunakan rumus dari *Taro Yamane* (Dalam, Riduwan,2007:44-46), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana : n = Ukuran Sampel
 N = Jumlah Populasi
 d^2 = Presisi yang ditetapkan

Diketahui jumlah populasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

$N = 116$ orang dan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar = 10%

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{116}{(116).0,1^2 + 1} = \frac{116}{(116).(0,01) + 1} = \frac{116}{<,16} = 53$$

Jadi jumlah sampel yang diambil dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi sebesar 53 pegawai.

Dari 53 sampel selanjutnya diambil lagi sampel bertingkat (berstrata) menurut Bidang kerja masing-masing pegawai, yakni Sekretariat, Bidang Pencegahan dan Pertamas, Bidang Penanggulangan dan Penyelamatan, Bidang Sarana dan Prasarana dan Unit Pelaksana Teknis. Sampel dibagi sesuai dengan

bidang kerja dan diambil secara *proporsional random sampling* memakai rumusan alokasi proposional sebagai berikut :

$$N_i$$

$$n = \dots \times n$$

Dimana : n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Jumlah pegawai berdasarkan Bidang Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja di Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Tenaga	Jumlah pegawai
1. Sekretariat	10
2. Bidang Pencegahan dan Pertamas	15
3. Bidang Penanggulangan dan Penyelamatan	15
4. Bidang Sarana dan Prasarana	10
5. Unit Pelaksana Teknis	66
Jumlah	116

Dari jumlah tersebut dan berdasarkan rumus pengambilan sampel dengan tingkat presisi 10% diperoleh sampel sebesar 53 pegawai. Maka sampel strata menurut bidang kerja adalah sebagai berikut : $n_i = (N_i : N) . n$

Tabel 3.2.
Jumlah Sampel Strata Menurut Bidang Kerja

Tenaga	Jumlah Pegawai	Perhitungan Sampel Strata	Jumlah Sampel
1. Sekretariat	10	$10 : 116 \times 53 =$	5
2. Bidang Pencegahan dan Pertamas	15	$15 : 116 \times 53 =$	7
3. Bidang Penanggulangan dan Penyelamatan	15	$15 : 116 \times 53 =$	7
4. Bidang Sarana dan Prasarana	10	$10 : 116 \times 53 =$	5
5. Unit Pelaksana Teknis	66	$66 : 116 \times 53 =$	29
Jumlah	116		53

Berdasarkan wawancara dengan masyarakat, apabila terjadi kebakaran disuatu wilayah yang jauh dari jangkauan posyankar yang ada sering terlambat datang ke TKP untuk penanggulangan kebakaran. Hal ini disebabkan wilayahnya jauh dari WMK dan tempat kebakaran yang terjadi sulit untuk dilalui mobil pemadam kebakaran karena permukiman penduduk yang padat serta jalan yang sempit. Juga disebabkan hal-hal sebagai berikut :

1. Masih banyaknya bangunan ruko yang belum dimanfaatkan oleh pemilik/pengusaha.
2. Masih ditemui di lapangan para pengusaha/pemilik ruko yang belum memahami tentang sistem proteksi pencegahan bahaya kebakaran, sehingga masih ditemui beberapa pengusaha yang belum memiliki alat pemadam kebakaran/tabung racun api ringan (APAR).
3. Belum maksimalnya penggunaan rekomendasi pemadam kebakaran pada saat pengajuan IPB (Izin Penggunaan Bangunan) oleh Pengusaha.
4. Masih kurangnya tenaga juru pungut retribusi PPPAPK (Pemeriksaan Pengujian dan Penggunaan .Alat Pemadam Kebakaran)

Ada beberapa Kecamatan di Kota Jambi yang belum memiliki Pos Pelayanan Kebakaran Kecamatan sehingga Kecamatan tersebut waktu kejadian kebakaran diluar waktu tanggap.

Pemberdayaan masyarakat untuk menjadi pasukan sukarela pemadam kebakaran atau pembangunan Pos Pelayanan Kebakaran di Kecamatan tersebut, sehingga waktu kejadian kebakaran balakar tersebutlah yang memadamkan terlebih dahulu sebelum pasukan operasional pemadam mencapai lokasi kebakaran. Dengan solusi sebagai berikut :

- 1) Memberikan penyuluhan/sosialisasi kepada masyarakat dititik pemukiman ruko pengusaha melalui sarana penerangan secara maksimal.
- 2) Koordinasi antar instansi terkait perlu dimaksimalkan.

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan analisis perlu didukung data yang akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data ini akan diambil langsung dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang terpilih sebagai sampel, melalui wawancara langsung responden dan menggunakan daftar pertanyaan yang terpola dan terstruktur sesuai dengan kebutuhan. Data primer yang diambil adalah Disiplin kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian ini diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, Perpustakaan, Publikasi Ilmiah terutama yang relevan dengan masalah yang diteliti.

D. Operasional Variabel

Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh M. Nazir (1998;149) bahwa variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Dalam hal ini terdapat hubungan antara dua variabel, yaitu antara variabel X dan Y, maka jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel Y dinamakan variabel terikat (dependen variabel) dan X adalah variabel bebas (variabel Independen). Variabel bebas adalah *antecedent* (mempengaruhi/sebab) dan variabel terikat adalah konsekuensi (yang dipengaruhi/akibat) variabel yang tergantung atas variabel lain dinamakan variabel dependen.

Berdasarkan judul tesis ini, dapat diidentifikasi beberapa variabel bebas (independent) terdiri dari 3 variabel yakni : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diukur, maka operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DEFENISI VARIABEL	DIMENSI	INDKATOR	ITEM
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas	- Teliti dan melakukan koreksi	1
		2. Kuantitas	- Rapi dalam bekerja	2
			- Beban kerja sesuai dengan kemampuan dan waktu	3
		3. Kerjasama	- Mampu melaksanakan tugas diluar pekerjaan rutin	4
			- Hubungan kerja dalam unit dan unit lainnya	5
		4. Ketepatan	- Hubungan kerja dengan atasan	6
		5. Kreativitas	- Bekerja sesuai dengan sasaran atau tugas	7
			- Tidak selalu bergantung kepada atasan	8
			- Memiliki gagasan dan metode baru	9

Sumber : Data diolah

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DEFENISI VARIABEL	DIMENSI	INDKATOR	ITEM
Disiplin kerja (X_1)	Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya	1. Disiplin terhadap waktu	- Datang dan pulang tepat waktu	10
		2. Disiplin terhadap target	- Menyelesaikan pekerjaan dan memberika laporan tepat waktu	11
		3. Disiplin terhadap kualitas	- Mencapai target	12
		4. Disiplin terhadap prioritas kerja	- Tidak menunda-nunda pekerjaan	13
		5. Disiplin terhadap prosedur	- Menggunakan peralatan kantor dengan baik	14
			- Peduli terhadap tugas	15
			- Fokus menjalankan tugas	16
			- Bekerja sesuai dengan petunjuk	17
			- Mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan	18

Sumber : Data diolah



Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DEFENISI VARIABEL	DIMENSI	INDKATOR	ITEM
Kemampuan Kerja (X_2)	Kemampuan adalah Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan	1. Pengetahuan	- Mampu mengerjakan setiap pekerjaan	19
			- Mampu menyerap informasi terbaru dan menerapkannya	20
			- Mampu memberi solusi jika terjadi masalah	21
		2. Keterampilan	- Bekerja secara mandiri	22
			- Mampu mengoperasikan fasilitas pendukung kantor sesuai perkembangan teknologi	23
			- Mampu berkomunikasi dengan baik	24
			- Selalu dilibatkan dalam berbagai pekerjaan	25
- Merasa mudah dalam mengerjakan pekerjaan saya dengan keterampilan yang dimiliki	26			

Sumber : Data diolah

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DEFENISI VARIABEL	DIMENSI	INDKATOR	ITEM
Motivasi (X ₃)	Motivasi sebagai ke mauan untuk mengupayakan level-level usaha kerja tinggi menuju tujuan – tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha kerja untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Robbins 2008)	1. Tanggung jawab	- Melaksanakan tugas dengan baik	27
		2. Minat terhadap tugas	- Mengembangkan kemampuan	28
		3. Penghargaan terhadap tugas	- Mengerjakan sesuai tugas yang diberikan	29
			- Keterampilan pada pekerjaan	30
			- Kesamaan kesempatan tugas	31
			- Selalu bersemnagat dalam bekerja	32
			- Usaha untuk meningkat kan kualitas pekerjaan	33
	- Kebanggaan terhadap hasil kerja	34		

Sumber : Data diolah

Selanjutnya indikator-indikator tersebut akan diuraikan dalam bentuk item-item pertanyaan/pertanyaan. Jawaban setiap item mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan jawaban-jawaban tersebut diberi nilai atau skor, dari nilai tertinggi 5 dan terendah 1 (Riduwan, 2007:20). Untuk lebih jelasnya tentang skor dari pendapat responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.4.
Skor Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Metode Pengumpulan.

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuisioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden baik tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Angket (kuisioner) tersebut kemudian disebarakan pada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan dan disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan dan penelitian. Untuk memperoleh informasi yang relevan dengan cukup tinggi kesahihannya, maka angket yang akan digunakan perlu diuji lebih dahulu yang meliputi uji validitas dan realibilitas dan untuk melakukan pengujian, peneliti dibantu dengan menggunakan software SPSS16.

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan dari pendekatan analisis Statistik/verifikatif. Pendekatan analisa deskriptif dimaksudkan untuk menguraikan atau mendeskripsikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian. Beberapa teknik yang digunakan untuk

mendeskripsikan data hasil penelitian adalah dengan teknik perhitungan Mean, Modus dan Standar Deviasi. Dalam analisis deskriptif ini peneliti menggunakan perangkat lunak (software SPSS versi 16).

Sementara itu Analisis statistik dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel disiplin, kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Dalam hal ini, teknik statistik yang digunakan adalah teknik Regresi Linier Berganda. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Catatan :

- Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)
 X₁ = Disiplin Kerja (Variabel Independen)
 X₂ = Kemampuan Kerja (Variabel Independen)
 X₃ = Motivasi Kerja (Variabel Independen)
 b₀ = Intercept (Nilai Minimum)
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi (Penduga terhadap Parameter Populasi)
 e = Kesalahan Pengganggu (Disturbance Error)

Untuk dapat menggunakan model Regresi tersebut di atas, peneliti mencoba untuk melakukan uji pendahuluan yang meliputi :

1. Uji Normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data-data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dimaksudkan untuk menentukan langkah-langkah seterusnya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam hal ini adalah :

H_0 : Data tidak berdistribusi Normal

H_1 : Data Berdistribusi Normal

Untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dalam hal ini adalah H_0 , maka untuk pengujian ini, peneliti menggunakan Uji Kolmogorovo Smirnov melalui penggunaan software SPSS 16. Hasil perhitungan Kolmogorovo Smirnov (K-S) yang dalam hal ini dilihat dari angka signifikansinya dengan kriteria uji adalah terima H_1 , jika nilai signifikansi $< \alpha$

2. Uji Multikolinieritas untuk melihat apakah terdapat atau korelasi yang kuat antara variabel bebas atau tidak. Jika hubungan atau korelasi antar variabel tersebut kecil/tidak kuat berarti antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Untuk melakukan pengujian Multikolinieritas dengan menggunakan software SPSS versi 16, penulis menggunakan pendekatan angka Vactory InfluenceFactor (VIF) dengan hipotesis uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat gejala Multikolinieriti

H_1 : Terdapat gejala Multikolinieriti

Untuk menerima dan menolak hipotesis yang diajukan dalam hal ini adalah H_0 , maka untuk pengujian ini, peneliti menggunakan nilai VIF (Value Inffence Factor) dan Nilao Tollerance melalui penggunaan software SPSS 16. Ketentuan yang berlaku dalam hal ini adalah sebagai berikut : Jika Nilai VIF yang diperoleh melalui penggunaan software SPSS 16 menunjukkan angka kecil dari 10 ($VIF < 10$) atau nilai tolerance besar dari 10 ($TOL > 10$), berarti kita menolak hipotesis nol (H_0). Sebaliknya jika nilai VIF yang diperoleh melaluipenggunaan software SPSS 16 menunjukkan

angka besar dari 10 ($VIP > 10$) atau nilai tolerance kecil dari 10 ($TOL < 10$), berarti kita menerima Hipotesis nol (H_0).

3. Uji Autokorelasi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi berarti ada autokorelasi dalam model tersebut, sehingga model tidak layak digunakan. Dalam hal ini, penulis menggunakan metode Durbin Watson.

G. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji secara simultan atau uji serentak ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh nyata atau terhadap variabel Dependen. Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$. Artinya terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian melalui uji F ini dilakukan dengan jalan membandingkan F_{hitung} dengan derajat kebebasan pembilang dan penyebut yaitu $V_1 = k$ dan pembilang $V_2 = n-k-1$, dengan ketentuan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti hubungannya tidak berpengaruh
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, berarti hubungannya berpengaruh

Pengujian melalui uji F ini bisa juga dilakukan dengan jalan membandingkan F_{hitung} dengan probabilita $\alpha = 0,005$ pada taraf nyata yang digunakan sebesar 5% (0,05), dengan ketentuan. Jika nilai probabilita (Sign) $> \alpha (0,005)$, Hipotesis ditolak dan H_a diterima. Tapi jika nilai probabilita (Sign) $\leq \alpha (0,005)$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji t

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel tidak bebas (dependen). Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel Independen apakah mempunyai pengaruh bermakna atau tidak terhadap variabel Dependen. Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

$H_1 : \beta_i \neq 0$. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

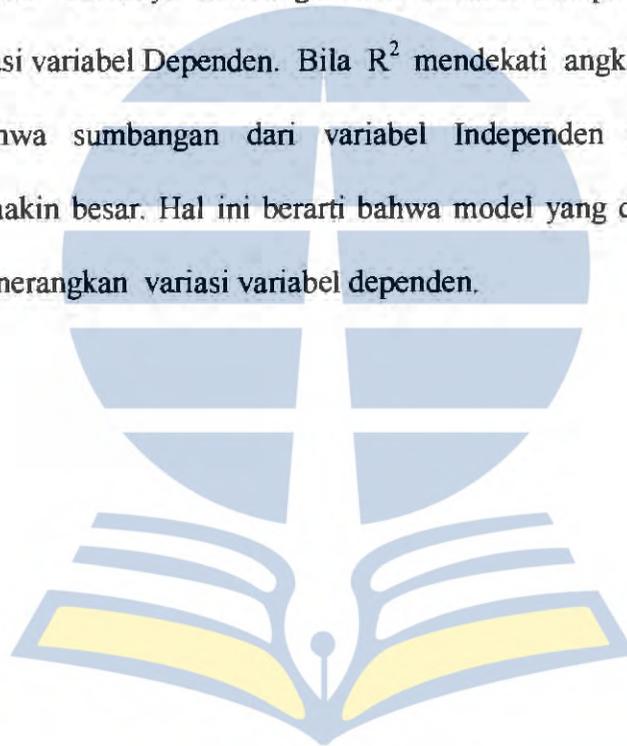
Dengan membandingkan angka t_{hitung} di atas dengan angka t_{tabel} melalui penggunaan tingkat keyakinan sebesar 95%, maka berlaku ketentuan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha/2, df(n-1))$, berarti Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_1) ditolak, yang berarti tidak pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.
- Tapi jika $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha/2, df(n-1))$, maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_1) ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel dependen, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan sesuai dengan hipotesa.

c. Menghitung Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien ini pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel Independen yang diteliti terhadap variasi variabel Dependen. Bila R^2 mendekati angka satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel Independen terhadap variabel Dependen semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1.1.1 Reliabilitas Dan Validitas Instrumen

1.1.1.1 Uji Reliabilitas

Reliabel disini dimaksudkan sebagai keterhandalan sebuah kuesioner untuk dijadikan sebagai instrument atau alat pengukuran. Suatu instrumen atau alat pengukur akan memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika mempunyai derajat konsistensi dari waktu ke waktu. Artinya, sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Gozali (2005;42), salah satu cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengukuran sekali saja yakni pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan sebuah variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 26 indikator yang mewakili 3 variabel penelitian dengan menggunakan program statistic jenis SPSS yang hasilnya sebagai mana yang ditampilkan dalam lampiran 6a, 6b dan 6c, maka secara ringkas hasilnya ditunjukkan melalui Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Reliabilitas Variabel Kinerja, Disiplin, Kemampuan dan Motivasi

Variabel		Jumlah Indikator	Cronbrach Alpha	Keterangan	Keputusan
Y	Kinerja	9	0,647	> 0,60	Reliable
X ₁	Disiplin	9	0,782	> 0,60	Reliable
X ₂	Kemampuan	8	0,746	> 0,60	Reliable
X ₃	Motivasi	9	0,766	> 0,60	Reliable

Variabel Kinerja Pegawai. Variabel Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan 5 dimensi dan 9 indikator. Nilai Cronbrach Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,647 dan ternyata lebih besar dari patokan 0,60, yang berarti bahwa ukuran-ukuran bagi variabel kinerja pegawai adalah variabel. Hal ini berarti bahwa diantara ukuran-ukuran yang digunakan untuk merefleksikan variabel kinerja pegawai terdapat korelasi yang cukup tinggi. Dengan kata lain, terdapat konsistensi internal diantara ukuran-ukuran atau indikator-indikator yang digunakan untuk mewakili variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, kesembilan indicator kinerja pegawai adalah reliable sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Variabel Disiplin. Variabel disiplin juga diukur dengan menggunakan 5 dimensi dan 9 indikator. Nilai Cronbrach Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,782 dan ternyata lebih besar dari patokan 0,60, yang berarti bahwa ukuran-ukuran bagi variabel kinerja pegawai adalah reliabel. Dalam penelitian ini, ukuran-ukuran yang digunakan untuk mewakili konsep disiplin merupakan ukuran-ukuran yang handal atau reliable, karena diantara indikator-indikator yang digunakan menunjukkan inter korelasi yang tinggi yang dapat mencerminkan variabel disiplin pegawai.

Variabel Kemampuan. Variabel kemampuan diukur dengan menggunakan 2 dimensi dan 8 indikator. Hasil pengolahan data seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa nilai Cronbrach Alpha adalah sebesar 0,746 yang jauh lebih besar dari nilai patokan 0,60 yang berarti bahwa ukuran-ukuran bagi variabel kemampuan adalah reliable. Dengan kata lain, terdapat konsistensi internal yang cukup tinggi diantara ukuran-ukuran yang digunakan untuk mewakili variabel kemampuan pegawai.

Variabel Motivasi. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan 2 dimensi dan 8 indikator. Hasil pengolahan data seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa nilai Cronbrach Alpha adalah sebesar 0,766 yang jauh lebih besar dari nilai patokan 0,60 yang berarti bahwa ukuran-ukuran bagi variabel motivasi adalah reliable. Dengan kata lain, terdapat konsistensi internal yang cukup tinggi diantara ukuran-ukuran yang digunakan untuk mewakili variabel motivasi pegawai.

1.1.1.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah ukuran-ukuran yang digunakan adalah sah atau valid sesuai dengan maksudnya. Karena instrument yang digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka valid tidaknya kuesioner tersebut tergantung pada kemampuan kuesioner itu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur mengenai sesuatu variabel. Diantara pendekatan yang digunakan untuk menilai validitas instrument adalah dengan mengkorelasikan skor butir dari masing-masing indikator variabel dengan skor total dari variabel tersebut.

Dengan cara lain, misalnya variabel kinerja dengan 5 dimensi dan 9 indikator akan dibandingkan dengan total skor dari variabel kinerja untuk mempermudah melakukan perhitungan program statistik jenis SPSS.

Validitas terhadap Variabel Kinerja. Dengan menggunakan perangkat komputer jenis SPSS, maka perhitungan validitas untuk variabel kinerja ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Kode	Indikator-indikator Variabel Kinerja	Korelasi dengan skor total
K1	Teliti dalam bekerja	0,652**
K2	Rapi dalam bekerja	0,607**
K3	Beban Kerja	0,564**
K4	Bekerja di luar tugas rutin	0,437**
K5	Hubungan kerja dalam unit dan unit lainnya	0,480**
K6	Hubungan dengan atasan	0,500**
K7	Bekerja sesuai sasaran	0,466**
K8	Tidak bergantung pada atasan	0,348*
K9	Memiliki gagasan dan metode baru	0,638**

Sumber : Output SPSS dan diolah

Ket : ** Korelasi signifikan pada level 0,01

* Korelasi signifikan pada level 0,05

Berdasarkan hasil olahan statistik dengan menggunakan korelasi bivariat antara skor indikator dengan skor total variabel atau konstruk seperti terlihat pada Tabel 4.2 di atas ditemukan bahwa semuanya menunjukkan mayoritas angka-angka korelasi yang positif dan besar serta diikuti pula signifikannya semula hubungan pada level 0,01 dan 0,05. Hasil ini memberikan indikasi bahwa masing-masing item pernyataan untuk kinerja adalah valid atau sah.

Validitas Variabel Disiplin. Validitas disiplin ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Ringkasan Hasil Uji Validitas Disiplin

Kode	indikator-indikator Variabel Kinerja	Korelasi dengan skor total
Dis10	Tepat waktu datang dan pulang kantor	0,630**
Dis11	Tepat waktu memberikan laporan	0,693**
Dis12	Mencapai target	0,413**
Dis13	Tidak menunda pekerjaan	0,516*
Dis14	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	0,351**
Dis15	Peduli terhadap tugas	0,608**
Dis16	Fokus menjalankan tugas	0,662**
Dis17	Bekerja sesuai petunjuk	0,507**
Dis18	Mematuhi peraturan kerja	0,557**

Sumber : Output SPSS diolah

Ket : ** Korelasi signifikan pada level 0,01

Hasil pengujian seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator berkorelasi positif dan signifikan dengan variabel disiplin, sehingga indikator-indikator ini layak digunakan untuk mewakili konsep.

Validitas Variabel Kemampuan. Validitas kemampuan pegawai ditunjukkan hasilnya pada tabel dibawah ini.:

Tabel 4.4
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Kode	Indikator-indikator Variabel Kinerja	Korelasi dgn skor total
KMP19	Mampu mengerjakan setiap pekerjaan	0,379(**)
KMP20	Mampu menyerap informasi	0,459(**)
KMP21	Mampu memberi solusi	0,483(**)
KMP22	Bekerja mandiri	0,323(**)
KMP23	Mampu mengoperasikan fasilitas	0,469(**)
KMP24	Mampu berkomunikasi	0,392(**)
KMP25	Selalu terlibat dalam pekerjaan	0,360(**)
KMP26	Mudah mengerjakan pekerjaan	0,429(**)

Sumber : Output SPSS dan diolah

Ket : ** Korelasi signifikan pada level 0,01

Berdasarkan hasil olahan statistik dengan menggunakan korelasi bivariat antara skor indikator dengan skor total variabel atau konstruk seperti terlihat pada Tabel 4.4 di atas ditemukan bahwa semuanya menunjukkan mayoritas angka-angka korelasi yang positif dan besar diikuti pula oleh signifikannya semua hubungan pada level 0,01 dan 0,05. Hasil ini memberikan indikasi bahwa masing-masing item pernyataan untuk kemampuan adalah valid atau sah.

Validitas Variabel Motivasi. Validitas Motivasi pegawai ditunjukkan hasilnya pada tabel dibawah ini.:

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Kode	Indikator-indikator Variabel Kinerja	Korelasi dgn skor total
MTP26	melaksanakan tugas dengan baik	0,654(**)
MTP27	mengembangkan kemampuan	0,664(**)
MTP28	mengembangkan kemampuan	0,755(**)
MTP29	keterampilan pada pekerjaan	0,713(**)
MTP30	kesamaan kesempatan tugas	0,725(**)
MTP31	selalu bersemangat dalam bekerja	0,653(**)
MTP32	usaha untuk meningkat kan kualitas pekerjaan	0,489(**)
MTP33	kebanggaan terhadap hasil kerja	0,731(**)

Sumber : Output SPSS dan diolah

Ket : ** Korelasi signifikan pada level 0,01

Berdasarkan hasil olahan statistik dengan menggunakan korelasi bivariat antara skor indikator dengan skor total variabel atau konstruk seperti terlihat pada Tabel 4.5 di atas ditemukan bahwa semuanya menunjukkan mayoritas angka-angka korelasi yang positif dan besar diikuti pula oleh signifikannya semua

hubungan pada level 0,01 dan 0,05. Hasil ini memberikan indikasi bahwa masing-masing item pernyataan untuk motivasi adalah valid atau sah.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Untuk menjelaskan tentang karakteristik ke 53 orang responden tersebut, maka dalam hal ini peneliti mencoba menjelaskannya berdasarkan, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerjanya. Adapun gambaran mengenai ke 53 orang responden tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

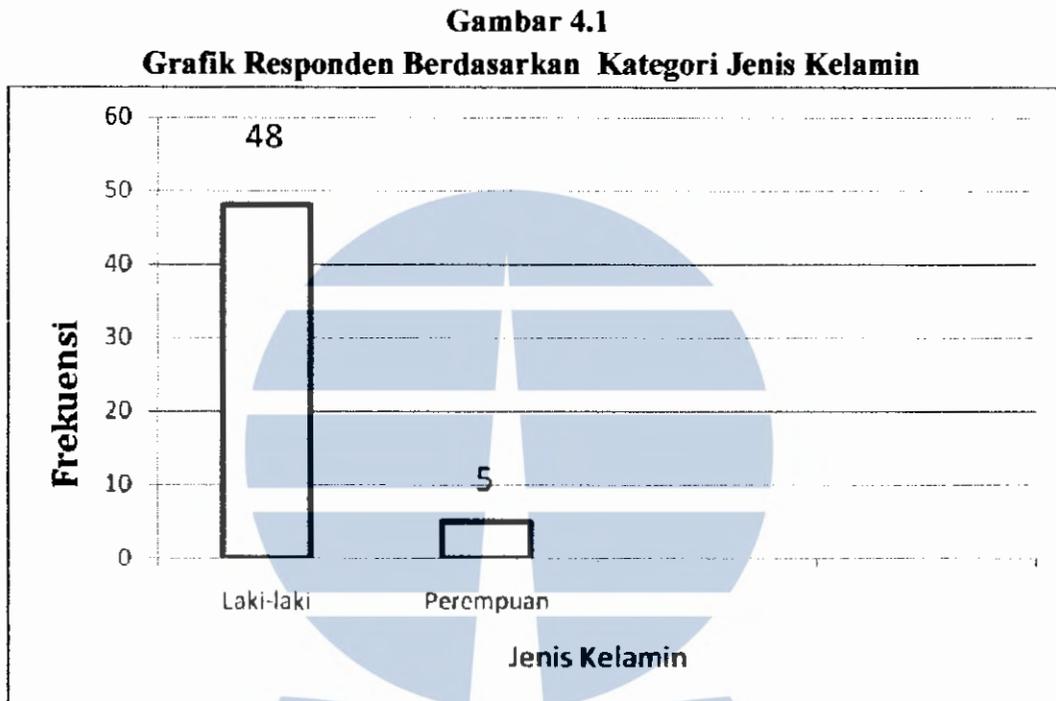
Tabel 4.6
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Usia

Karakteristik Responden	frekuensi	%tase
JENIS KELAMIN (THN)		
Laki-laki	48	0,91
Perempuan	5	0,09
PENDIDIKAN		
SLTA	35	0,660
D3	2	0,038
S1	15	0,283
S2	1	0,019
MASA KERJA		
0 s/d 10	27	0,509
11 s/d 20	14	0,264
21 s/d 30	12	0,226
USIA (THN)		
26-30	16	0,302
31-35	10	0,189
36-40	13	0,245
41-45	13	0,245
46-50	4	0,075

Sumber : Data diolah

Dari hasil olahan data tentang profil responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan usia seperti yang diperlihatkan pada Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Jenis Kelamin. Deskripsi mengenai jenis kelamin responden dapat disajikan seperti gambar di bawah ini :

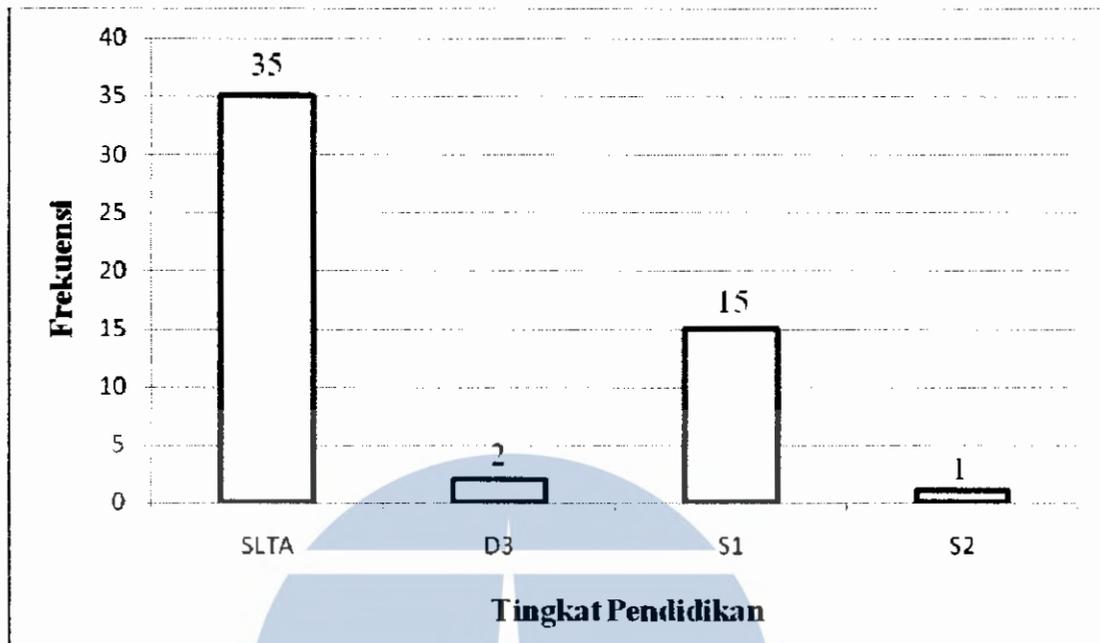


Dari 53 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini, kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini terbukti dari 53 pegawai yang dijadikan responden tersebut, 48 orang atau sekitar 91% diantaranya adalah berjenis kelamin laki-laki dan hanya sekitar 5 orang atau sekitar 0,9% saja yang berjenis kelamin perempuan .

Tingkat Pendidikan. Deskripsi mengenai tingkat pendidikan responden dapat disajikan seperti gambaran di bawah ini :

Gambar 4.2

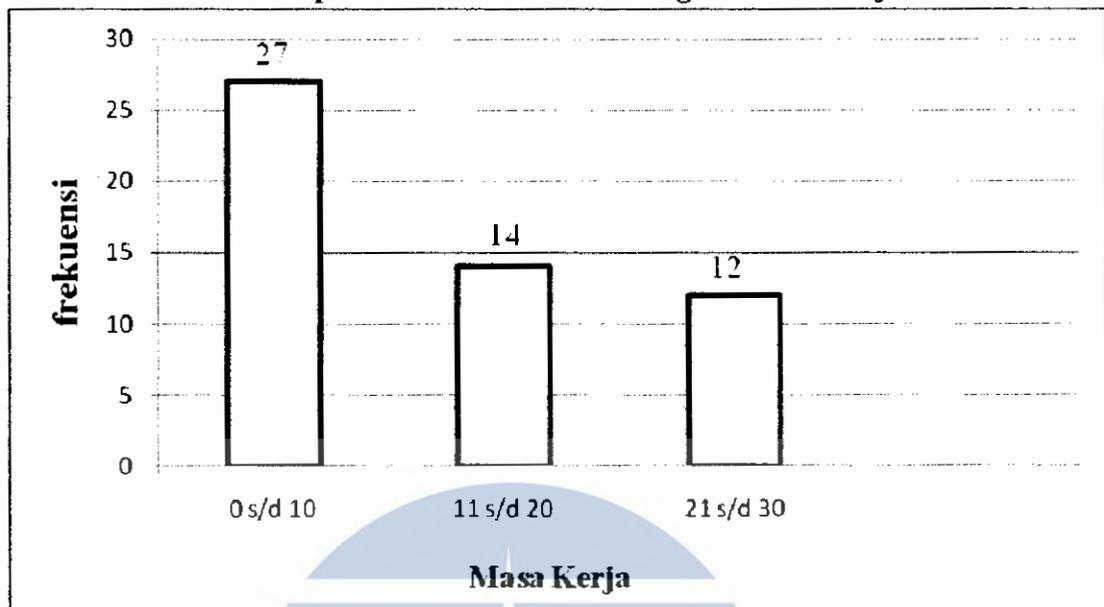
Grafik Responden Berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan



Dari segi tingkat pendidikan tergambar bahwa kebanyakan responden berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 15 orang atau sekitar 28% dari keseluruhan responden yang ada. Besarnya jumlah pegawai yang berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 2 orang atau sekitar 0,4%, ini kemudian diikuti oleh mereka yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Sarjana Strata 2 (S2) yang masing-masingnya berjumlah 1 orang atau sekitar 0,2% untuk yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 35 orang atau sekitar 66% yang berpendidikan Sarjana Strata 2 (S2). Hal ini menunjukkan bahwa selama ini, pegawai yang bekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi telah memiliki tingkat pendidikan sudah baik.

Masa Kerja. Deskripsi mengenai masa kerja responden dapat disajikan seperti gambar di bawah ini :

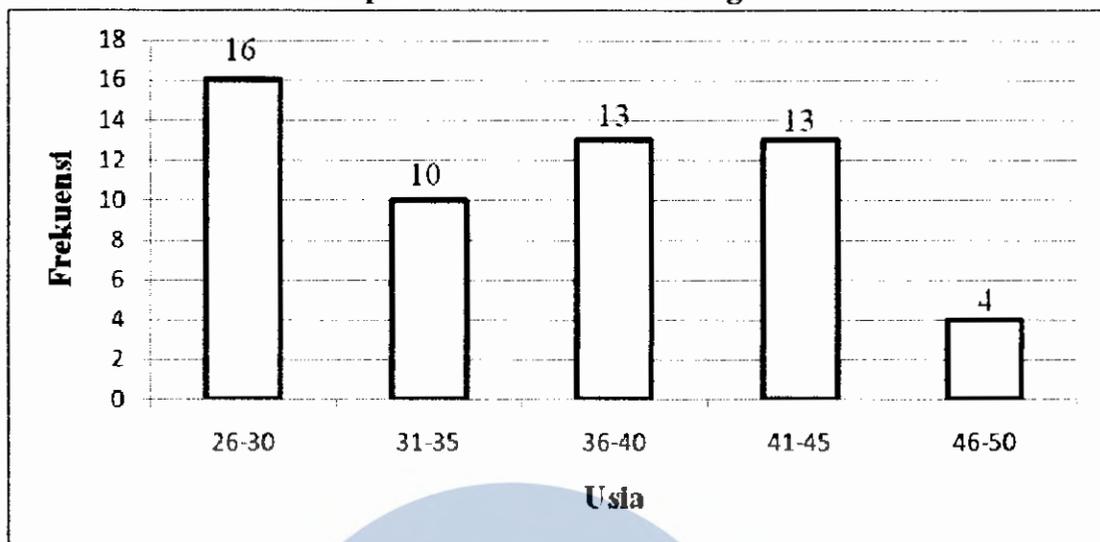
Gambar 4.3
Grafik Responden Berdasarkan Kategori Masa Kerja



Berdasarkan pada gambar 4.3 di atas terlihat bahwa responden yang terbanyak adalah mereka yang telah mengabdikan dirinya diantara 0 sampai dengan 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 27 orang atau sekitar 50,9% dari keseluruhan responden yang ada. Angka ini menunjukkan bahwa kebanyakan dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi didominasi oleh pegawai baru. Demikian juga dilihat secara rata-rata, justru rata-rata masa kerja responden adalah 11 tahun 7 bulan.

Usia. Deskripsi mengenai usia responden dapat disajikan seperti gambar di bawah ini :

Gambar 4.4
Grafik Responden Berdasarkan Kategori Usia



Dari gambar 4.4 diatas, terlihat bahwa responden yang terbanyak berada pada kelompok umur 26-30 tahun, 36-40 tahun dan 41-45 tahun yang semuanya berjumlah 42 orang atau sekitar 79%, diikuti oleh kelompok umur 31-35 tahun dengan jumlah sebanyak 10 orang atau sekitar 19%. Untuk jumlah pegawai yang paling sedikit terdapat kelompok umur 46-50 tahun dengan jumlah sebanyak 4 orang atau sekitar 2% dari keseluruhan jumlah responden yang ada. Jika dilihat secara rata-rata, ternyata rata-rata umur pegawai berkisar pada angka 39 tahun. Artinya, kebanyakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi berada pada usia produktif.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini merupakan salah cara untuk menggambarkan atau menjelaskan data hasil penelitian agar diperoleh gambaran yang jelas tentang variabel yang diteliti yang dalam hal ini adalah variabel Kinerja, variabel disiplin, variabel kemampuan kerja serta motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Untuk menggali dan mengetahui skor nilai setiap variabel

penelitian, data dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai indikator-indikator yang ingin diukur indikator-indikator tersebut merupakan persepsi responden yang dinilai dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban responden.

Untuk mendapatkan gambaran tentang berapa banyak responden yang merespon semua pernyataan pada masing-masing indikator setiap variabel penelitian dilakukan dengan melihat frekuensi atau presentase skor masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan ketegorisasi pengklasifikasian variabel penelitian dengan menentukan rentang skala dan rentang skor. Menurut Oemar (1985) Penentuan Rentang Skala dilakukan dengan menggunakan rumus. RS (rentang skala) = $n(m-1)/m$, dimana m adalah banyaknya butir jawaban responden yang dalam hal ini adalah 5 butir. Dengan menggunakan formula yang dimaksud, diperoleh bahwa rentang skala penilaian adalah sebesar $53(5-1)/5 = 42,4$ atau ekuivalen dengan 42.

Dengan diperolehnya rentang skala sebesar 46, maka rentang skornya dapat ditentukan dengan jalan sebagai berikut : Rentang skor terendah didapat dengan mengalikan jumlah sampel dengan skor penilaian terendah, sehingga diperoleh rentang skor terendahnya $53 \times 1 = 53$. Sedangkan rentang skor tertinggi diperoleh dengan mengalikan jumlah sampel dengan skor penilaian tertinggi yaitu $53 \times 5 = 265$.

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel Kinerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja serta Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7, berikut ini :

Tabel 4.7
Rentang Pengklasifikasian Variabel Kinerja, Disiplin Kerja,
Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi

variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Kinerja Karyawan	53-95	Sangat Rendah
	96-138	Rendah
	139-181	Sedang
	182-224	Tinggi
	225-267	Sangat Tinggi
Disiplin	53-95	Sangat Rendah
	96-138	Rendah
	139-181	Sedang
	182-224	Tinggi
	225-267	Sangat Tinggi
Kemampuan	53-95	Sangat Rendah
	96-138	Rendah
	139-181	Sedang
	182-224	Tinggi
	225-267	Sangat Tinggi
Motivasi	53-95	Sangat Rendah
	96-138	Rendah
	139-181	Sedang
	182-224	Tinggi
	225-267	Sangat Tinggi

1. Variabel Kinerja

Variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh 5 dimensi dan 9 indikator yang mewakili. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas atas ukuran-ukuran yang digunakan menunjukkan bahwa ke sembilan indikator kinerja pegawai adalah reliabel dan valid sehingga layak untuk diproses lebih lanjut. Mengingat pernyataan tentang kinerja yang diajukan hanya dinilai oleh masing-masing atasan

responden, maka dari hasil jawaban yang dikumpulkan terhadap 53 orang responden pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dapat dilihat pada tabel 4.8. dibawah ini :

Tabel 4.8
Frekuensi Tanggapan terhadap Indikator-indikator Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Kode	Indikator	Jml	Tanggapan Responden					Jml	Skor
			1	2	3	4	5		
K1	Teliti dalam bekerja	F	0	0	4	29	20	53	228
		%	0	0	7,4	54,7	37,7		
K2	Rapi dalam bekerja	F	0	0	4	29	20	53	228
		%	0	0	7,5	54,7	37,7		
K3	Beban Kerja	F	0	0	2	39	12	53	222
		%	0	0	3,8	73,6	22,6		
K4	Bekerja diluar tugas rutin	F	0	1	6	35	11	53	215
		%	0	1,9	11,3	66	20,8		
K5	Hubungan kerja dalam unit dan unit lainnya	F	0	0	3	12	38	53	247
		%	0	0	5,7	22,6	71,7		
K6	Hubungan dengan atasan	F	0	0	1	13	39	53	250
		%	0	0	1,9	24,5	73,6		
K7	Bekerja sesuai sasaran	F	0	0	0	36	17	53	229
		%	0	0	0	67,9	32,1		
K8	Tidak bergantung pada atasaan	F	0	0	4	32	17	53	225
		%	0	0	7,5	60,4	32,1		
K9	Memiliki gagasan dan metode baru	F	0	0	7	28	18	53	223
		%	0	0	13,2	52,8	34		
	Jumlah	F	0	1	31	253	197	477	

Sumber : Data setelah diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil olahan data seperti terlihat pada tabel 4.8 di atas menunjukkan distribusi respon para atasan terhadap pernyataan-pernyataan mengenai indikator-indikator kinerja yang dijangkar 5 poin, yaitu poin 1 hingga 5 dalam skala likert. Respon terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada tabel 4.6 kebanyakan berkisar antara angka 3 hingga angka 5 dengan frekwensi

terbanyak adalah pada kisaran angka 4 dan angka 5. Jika respon terhadap angka 4 dan angka 5 tersebut dilihat dari jumlahnya, hampir sekitar 445 atau sekitar 93,2% jawaban, sedangkan yang merespon angka 3 (kurang setuju) hanya sekitar 6,8% dari keseluruhan jawaban yang ada yang berarti bahwa penilaian terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan sangat tinggi.

Jika deskripsi jawaban tentang kinerja dilihat dari nilai statistiknya, seperti nilai rata-rata, modus dan standar deviasinya, kesemuanya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota
Jambi

Kode	Indikator-indikator Kinerja Pegawai	Skor	Kategori	Rata-rata	Modus	Standar Devisi
K1	Teliti dalam bekerja	228	Sangat tinggi	4,3019	4,00	0,60717
K2	Rapi dalam bekerja	228	Sangat tinggi	4,3019	4,00	0,60717
K3	Beban kerja	222	Tinggi	4,1887	4,00	0,48265
K4	Bekerja diluar tugas rutin	215	Tinggi	4,0566	4,00	0,63291
K5	Hubungan kerja dalam unit dan unit lainnya	247	Sangat tinggi	4,6604	5,00	0,58650
K6	Hubungan dengan atasan	250	Sangat tinggi	4,7170	5,00	0,49526
K7	Bekerja sesuai sasaran	229	Sangat tinggi	4,3208	4,00	0,47123
K8	Tidak bergantung pada atasan	225	Sangat tinggi	4,2453	4,00	0,58526
K9	Memiliki gagasan dan metode baru	223	Tinggi	4,2075	4,00	0,66096
	Rata-rata Kinerja	229,7	Sangat tinggi	4,333		

Sumber : Hasil olahan data dengan program SPSS

Berdasarkan hasil olahan statistik deskriptif jenis rata-rata seperti yang diperhatikan pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan skor rata-rata untuk variabel kinerja adalah sebesar 4,333. Jika angka rata-rata ini dibandingkan posisinya dengan titik tengah data dan dengan rentang skala I sampai dengan 5 adalah pada angka diatas 4, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan masing-

masing alasan responden terhadap variable kinerja pegawainya cenderung kearah yang positif dari rata-rata alasan terhadap kinerja pegawainya. Demikian juga hal ini sangat berkaitan erat pula jika dikaitkan dengan rata-rata hasil pengkategorian tanggapan atasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang berada pada kategori sangat tinggi.

Cara lain yang dapat digunakan untuk menggambarkan variabel kinerja ini adalah melalui angka-angka statistik deskriptif jenis modus. Dari statistik modus terlihat bahwa dari 9 pertanyaan yang diajukan maka angka modus atau angkayang paling banyak muncul adalah angka dengan skor 4 yakni sebanyak 2 pernyataan. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa atasan masing-masing responden memberikan penilaian tinggi dan sangat tinggi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Demikian juga dengan angka standar deviasi dari ke 9 pernyataan yang diajukan berkisar antara angka 0,48265 dan 0,66096 yang menunjukkan bahwa para atasan memberikan penilaian yang cukup seragam mengenai kinerja pegawainya.

Diantara pernyataan variabel kinerja yang memiliki nilai rata-rata respon sangat tinggi ditunjukkan oleh pernyataan-pernyataan tentang kemampuan pegawai untuk menjalin kerjasama dengan atasan (K6) dan kemampuan pegawai untuk menjalin kerjasama dengan pegawai lainnya baik dalam satuunit kerja maupun dengan unit kerja yang lainnya (K5). Dengan skor rata-ratanya adalah 4,7170 untuk K6 dan 4,6604 untuk K5. Meskipun demikian, dari beberapa pernyataan yang diajukan tentang variabel kinerja, ternyata ada pernyataan yang direspon dengan nilai rata-rata relative lebih rendah dari pernyataan yang lainnya yaitu pernyataan tentang kesanggupan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan di

luar pekerjaan rutin (K4) dengan skor 4,0566. Kondisi ini memberikan bukti bahwa selama ini walaupun ada pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan rutin, tapi secara keseluruhan kemampuan tersebut masih lebih rendah jika dibandingkan dengan aspek lain yang masuk kedalam penilaian kinerja disini, oleh karena itu hal ini perlu untuk ditingkatkan untuk masa yang akan datang.

2. Variabel Disiplin

Variabel disiplin pegawai ditunjukkan oleh 5 dimensi dari 9 indikator yang mewakili. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas atas ukuran-ukuran yang digunakan menunjukkan bahwa kesembilan indikator disiplin pegawai adalah reliabel dan valid sehingga layak untuk diproses lebih lanjut. Mengingat pernyataan tentang disiplin yang diajukan hanya dinilai oleh masing-masing atasan responden, maka dari hasil jawaban yang dikumpulkan terhadap 53 orang responden pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dapat terlihat pada Tabel 4.10 berikut ini :



Tabel 4.10
Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator-indikator Disiplin Pegawai
Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Kode	Indikator	Jml	Tanggapan Responden					Jml	Skor
			1	2	3	4	5		
DIS 0	Tepat waktu datang dan pulang kantor	F	0	1	12	36	4	53	208
		%	0	1,9	22,6	67,9	7,5		
DIS 1	Tepat waktu memberikan laporan	F	0	1	1	32	19	53	228
		%	0	1,9	1,9	60,4	35,8		
DIS 2	Mencapai target	F	0	0	5	28	20	53	227
		%	0	0	9,4	52,8	37,7		
DIS 3	Tidak menunda pekerjaan	F	0	0	3	28	22	53	231
		%	0	0	5,7	52,8	41,5		
DIS 4	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	F	0	0	6	27	20	53	226
		%	0	0	11,3	50,9	37,7		
DIS 5	Peduli terhadap tugas	F	0	0	1	26	26	53	237
		%	0	0	1,9	49,1	49,1		
DIS 6	Fokus menjalankan tugas	F	0	0	1	27	25	53	236
		%	0	0	1,9	50,9	47,2		
DIS 7	Bekerja sesuai petunjuk	F	0	0	3	28	22	53	231
		%	0	0	5,7	52,8	41,5		
DIS 8	Mematuhi peraturan kerja	F	0	0	2	31	20	53	230
		%	0	0	3,8	58,5	37,7		
	Jumlah	F	0	2	34	263	178	477	

Sumber : Data setelah diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil olahan data seperti terlihat pada tabel 4.10 di atas menunjukkan distribusi respon para atasan terhadap pernyataan-pernyataan mengenai indikator-indikator disiplin yang di jangkar 5 poin 1 hingga 5 dalam skala likert. Respon terhadap disiplin pegawai seperti terlihat pada tabel 4.8 kebanyakan berkisar antara angka 3 hingga angka 5 dengan frekuensi terbanyak adalah pada kisaran angka 4 dan angka 5, jika respon terhadap angka 4 dan angka

5 tersebut dilihat dari jumlahnya, hampir sekitar 441 atau sekitar 92,45% jawaban, sedangkan yang merespon angka 2 (tidak setuju) dan angka 3 (kurang setuju) hanya sekitar 36 atau sekitar 7,55% dari keseluruhan jawaban yang ada yang berarti bahwa penilaian terhadap disiplin kerja pegawai dapat dikatakan sangat tinggi.

Jika deskripsi jawaban tentang kinerja dilihat dari nilai statistiknya, seperti nilai rata-rata, modus dan standar deviasinya, kesemuanya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Disiplin Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi

Kode	Indikator-indikator Kinerja Pegawai	Skor	Kategori	Rata-rata	Modus	Standar Deviasi
DIS 10	Tepat waktu datang dan pulang kantor	202	Tinggi	3,8113	4,00	0,59020
DIS 11	Tepat waktu memberikan laporan	228	Sangat tinggi	4,3019	4,00	0,60717
DIS 12	Mencapai target	227	Sangat tinggi	4,2830	4,00	0,63177
DIS 13	Tidak menunda pekerjaan	231	Sangat tinggi	4,3585	4,00	0,59142
DIS 14	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	226	Sangat tinggi	4,4717	4,00	0,65489
DIS 15	Peduli terhadap tugas	237	Sangat tinggi	4,4717	4,00	0,54079
DIS 16	Fokus menjalankan tugas	236	Sangat tinggi	4,4528	4,00	0,53945
DIS 17	Bekerja sesuai petunjuk	231	Sangat tinggi	4,3585	4,00	0,59142
DIS 18	Memenuhi peraturan kerja	230	Sangat tinggi	4,3396	4,00	0,55273
	Rata – rata	228,7	Sangat tinggi	4,2935		

Sumber : Hasil olahan data dengan program SPSS

Berdasarkan hasil olahan statistik deskripsi jenis rata-rata seperti yang diperlihatkan pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan skor rata-rata untuk variabel disiplin adalah sebesar 4,2935 jika angka rata-rata ini dibandingkan posisinya dengan titik tengah data dan dengan rentang skala 1 sampai dengan 5 adalah pada angka di atas 4, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan masing-

masing atasan responden terhadap variabel disiplin pegawai cenderung kearah yang positif. Dengan kata lain, ada pandangan positif dari rata-rata atasan terhadap disiplin pegawai. Demikian juga hal ini sangat berkaitan erat pula jika dikaitkan dengan rata-rata hasil pengkategorian tanggapan atasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang berada pada kategori sangat tinggi.

Melalui angka statistik deskripsi modus atau yang paling banyak muncul adalah angka dengan skor 4. Karena dari ke sembilan pernyataan yang diajukan kesemuanya direspon dengan angka 4(setuju). Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa atasan masing-masing responden memberikan penilaian tinggi terhadap disiplin pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Demikian juga dengan angka standar deviasi dari ke 9 pernyataan yang diajukan berkisar antara angka 0,53945 dan 0,65489 yang menunjukkan bahwa para atasan memberikan penilaian yang cukup seragam mengenai disiplin pegawainya.

Diantara pernyataan variabel disiplin yang memiliki nilai rata-rata respon sangat tinggi ditunjukkan oleh pernyataan-pernyataan tentang penggunaan peralatan kantor dengan baik (Disc 14) dan kepedulian terhadap tugas (Disc 15) dengan skor rata-ratanya masing-masing adalah sebesar 4,4717. Meskipun demikian, dari beberapa pernyataan yang diajukan tentang variabel disiplin, ternyata ada pernyataan yang direspon dengan nilai rata-rata relative lebih rendah dari pernyataan yang lainnya tentang ketepatan waktu datang dan pulang kantor (Disc 10) dengan skor rata-rata sebesar 3,8113. Kondisi ini memberikan bukti bahwa selama ini walaupun pegawai disiplin dalam penggunaan alat-alat kantor serta memiliki kepedulian terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, namun

dalam hal kedisiplinan datang dan pulang kantor masih dinilai masih rendah. Oleh karena itu kedepannya hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan agar kedisiplinan ini terus dapat ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Variabel Kemampuan

Untuk melihat bagaimana gambaran kemampuan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, maka dalam penelitian ini peneliti mengembangkan variabel kemampuan tersebut kedalam beberapa dimensinya, diantaranya adalah (a) pengetahuan dan (b) keterampilan.

Mengingat pernyataan tentang kemampuan kerja yang diajukan hanya dinilai oleh masing-masing responden, maka dari hasil jawaban yang dikumpulkan terhadap 53 orang responden pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dapat terlihat pada Tabel 4.12 berikut ini :



Tabel 4.12
Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator-indikator Kemampuan Pegawai
Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Kode	Indikator	Jml	Tanggapan Responden					Jml	Skor
			1	2	3	4	5		
KMP 19	Mampu mengerjakan pekerjaan sulit	F	0	0	0	31	22	53	234
		%	0	0	7,4	58,5	41,5		
KMP 20	Mampu menyerap informasi terbaru	F	0	0	2	32	19	53	229
		%	0	0	3,8	60,4	35,8		
KMP 21	Mampu memberi solusi	F	0	0	0	24	19	53	191
		%	0	0	0	45,3	54,7		
KMP 22	Mampu mandiri	F	0	0	4	20	29	53	237
		%	0	0	7,5	37,7	54,7		
KMP 23	Mampu mengoperasikan fasilitas yang ada	F	0	0	11	26	16	53	217
		%	0	0	20,8	49,1	30,2		
KMP 24	Mampu berkomunikasi dengan pegawai	F	0	0	2	10	41	53	251
		%	0	0	1,9	24,5	73,6		
KMP 25	Selalu dilibatkan dalam berbagai kegiatan	F	0	0	0	19	34	53	246
		%	0	0	0	35,8	64,2		
KMP 26	Mudah dalam mengerjakan pekerjaan	F	0	0	0	18	35	53	247
		%	0	0	0	34,0	66,0		
	Jumlah		0	0	19	190	215	424	

Sumber : Data setelah diolah dengan SPSS

Hasil olahan data seperti terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan distribusi respon terhadap kemampuan kebanyakan berkisar antara angka 3 hingga angka 5 dengan frekuensi terbanyak adalah pada kisaran angka 4 dan angka 5. Hal ini cukup beralasan mengingat dari 8 (delapan) item pernyataan tentang kemampuan, sekitar 405 jawaban atau sekitar 95,51% direspon dengan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS). Sedangkan respon kurang setuju (KS) yang diberikan terhadap pernyataan yang diajukan tentang kemampuan tersebut hanya sebanyak 19

jawaban atau sekitar 4,48% saja dari keseluruhan jawaban responden yang ada. Banyaknya respon atasan yang mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap pernyataan kemampuan kerja pegawai tersebut memberikan bukti bahwa selama ini kemampuan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dinilai sangat tinggi.

Upaya untuk mendeskripsikan tanggapan terhadap beberapa dimensi dari variabel kemampuan kerja ini akan lebih baik jika dilihat dari nilai-nilai statistiknya seperti nilai rata-rata, modus maupun dari nilai standar deviasi jawaban dari atasan masing-masing responden. Hal ini cukup beralasan untuk diungkapkan mengingat kesemua nilai statistika tersebut sangat bermanfaat untuk dikaji karena kesemua nilai tersebut dapat ukuran pemusatan data dan ukuran penyebaran data. Ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran pada prinsipnya bermanfaat untuk melihat sampai seberapa jauh angka-angka penilaian masing-masing responden memusat atau mengelompok pada suatu angka tertentu serta sampai seberapa jauh penyimpangan angka-angka penilaian tersebut.

Biasanya semakin besar penyimpangan angka penilaian terhadap pusat data menunjukkan bahwa penilaian kurang baik, demikian sebaliknya, semakin kecil penyimpangan angka penilaian terhadap pusat data menunjukkan bahwa penilaian baik. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan software SPSS diperoleh nilai rata-rata, modus dan standar deviasi dari skor penilaian terhadap pernyataan yang diajukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Kemampuan Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi

Kode	Indikator	Skor	Kategori	Rata-rata	Modus	Standar Deviasi
KMP 19	Mampu mengerjakan pekerjaan sulit	234	Tinggi	4,4151	4,00	0,49745
KMP 20	Mampu menyerap informasi terbaru	229	Sangat tinggi	4,3208	4,00	0,54679
KMP 21	Mampu memberi solusi	191	Sangat tinggi	4,5472	5,00	0,50253
KMP 22	Mampu mandiri	237	Sangat tinggi	4,4717	5,00	0,63862
KMP 23	Mampu mengoperasikan fasilitas yang ada	217	Sangat tinggi	4,0943	4,00	0,71425
KMP 24	Mampu berkomunikasi dengan pegawai	251	Sangat tinggi	4,7358	5,00	0,52444
KMP 25	Selalu dilibatkan dalam berbagai kegiatan	246	Sangat tinggi	4,6415	5,00	0,48415
KMP 26	Mudah dalam mengerjakan pekerjaan	247	Sangat tinggi	4,6604	5,00	0,47811
	Rata - rata	231,5	Sangat tinggi	4,4858		

Sumber : Hasil olahan data dengan program SPSS

Berdasarkan hasil olahan statistik deskripsi jenis rata-rata seperti yang diperlihatkan pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan skor rata-rata untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 4,4858. Jika angka rata-rata ini dibandingkan posisinya dengan titik tengah data dan dengan rentang skala 1 sampai dengan 5 adalah pada angka 3, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan masing-masing atasan responden terhadap variabel kemampuan kerja pegawai cenderung kearah yang positif. Demikian juga hal ini sangat berkaitan erat pula jika dikaitkan dengan rata-rata hasil pengkategorian tanggapan atasan terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang berada pada kategori sangat tinggi.

Alternative lain untuk menggambarkan variabel kemampuan kerja ini adalah melalui angka-angka statistic deskriptif jenis modus. Dari statistik modus terlihat bahwa dari 8 (delapan) pernyataan yang diajukan maka angka modus atau yang paling banyak muncul adalah angka dengan skor 4 yakni sebanyak 3 pernyataan dan angka dengan skor 5 yakni sebanyak 5 pernyataan. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa atasan masing-masing responden memberikan penilaian tinggi dan sangat tinggi terhadap kemampuan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Demikian juga dengan angka standar deviasi dari ke 8 pernyataan yang diajukan berkisar antara angka 0,47811 sampai angka 0,71425. Kisaran angka ini menunjukkan bahwa penyimpangan jawaban antar responden dikatakan relatif kecil yang juga berarti bahwa para responden memberikan penilaian yang cukup seragam mengenai kemampuan tersebut.

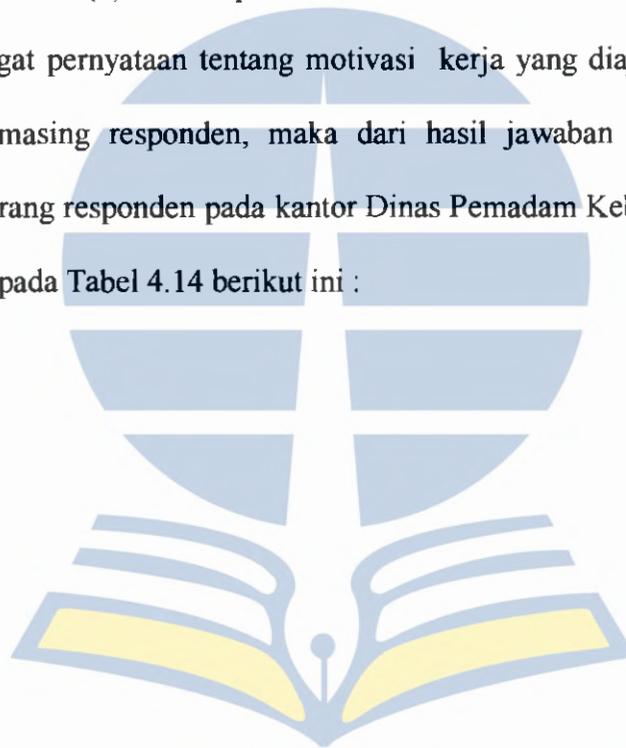
Diantara pernyataan variabel kemampuan yang memiliki nilai rata-rata respon sangat tinggi ditunjukkan oleh pernyataan-pernyataan tentang kemampuan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan pegawai (KMP24) dengan skor rata-rata 4,7358, dan kemudahan dalam mengerjakan pekerjaan (KMP26) dengan skor rata-rata 4,6604. Meskipun ada beberapa pernyataan yang skor penilaiannya tinggi, namun jika dibandingkan dengan respon terhadap pernyataan lainnya justru masih dinilai rendah. Diantara pernyataan yang dimaksud tersebut adalah yang berkaitan tentang kemampuan untuk mengoperasikan berbagai fasilitas yang ada di kantor (KMP23) dengan skor rata-rata adalah 4,0943. Rendahnya skor penilaian terhadap pernyataan ini jika dibandingkan dengan pernyataan-pernyataan lainnya pada variabel kemampuan menunjukkan bahwa untuk masa yang akan datang kemampuan tersebut perlu untuk terus ditingkatkan agar

kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan, dan pada gilirannya juga akan datang meningkatkan kinerja organisasi.

4. Variabel Motivasi

Untuk melihat bagaimana gambaran motivasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, maka dalam penelitian ini peneliti mengembangkan variabel motivasi tersebut kedalam beberapa dimensinya, diantaranya adalah (a) tanggung jawab dan (b) keterampilan.

Mengingat pernyataan tentang motivasi kerja yang diajukan hanya dinilai oleh masing-masing responden, maka dari hasil jawaban yang dikumpulkan terhadap 53 orang responden pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dapat terlihat pada Tabel 4.14 berikut ini :



Tabel 4.14
Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator-indikator Motivasi Pegawai Dinas
Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Kode	Indikator	Jml	Tanggapan Responden					Jml	Skor
			1	2	3	4	5		
MT 27	Melaksanakan tugas dengan baik	F	1	0	0	1735		53	244
		%	20	0	32	66			
MT 28	Mengembangkan kemampuan	F	1	0	1	34	17	53	225
		%	2	0	2	64	32		
MT 29	Mampu memberi solusi	F	2	2	3	35	11	53	191
		%	0	0	0	66	54,7		
MT 30	Kesamaan kesempatan tugas	F	0	0	4	20	11	53	237
		%	0	0	7,5	37,7	54,7		
MT 31	Usaha untuk meningkat kan kualitas pekerjaan	F	0	0	11	26	16	53	217
		%	0	0	20,8	49,1	30,2		
MT 32	Kebanggaan terhadap hasil kerja	F	0	0	2	10	41	53	251
		%	0	0	1,9	24,5	73,6		
MT 33	Mengerjakan sesuai tugas yang diberikan	F	0	0	0	19	34	53	246
		%	0	0	0	35,8	64,2		
MT 34	selalu bersemnagat dalam bekerja	F	0	0	0	18	35	53	247
		%	0	0	0	34,0	66,0		
	Jumlah		0	0	19	190	215	424	

Sumber : Data setelah diolah dengan SPSS

Hasil olahan data seperti terlihat pada tabel 4.14 menunjukkan distribusi respon terhadap kemampuan kebanyakan berkisar antara angka 3 hingga angka 5 dengan frekuensi terbanyak adalah pada kisaran angka 4 dan angka 5. Hal ini cukup beralasan mengingat dari 8 (delapan) item pernyataan tentang kemampuan, sekitar 405 jawaban atau sekitar 95,51% direspon dengan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS). Sedangkan respon kurang setuju (KS) yang diberikan terhadap pernyataan yang diajukan tentang kemampuan tersebut hanya sebanyak 19 jawaban atau sekitar 4,48% saja dari keseluruhan jawaban responden yang ada.

Banyaknya respon atasan yang mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap pernyataan kemampuan kerja pegawai tersebut memberikan bukti bahwa selama ini kemampuan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dinilai sangat tinggi.

Upaya untuk mendeskripsikan tanggapan terhadap beberapa dimensi dari variabel kemampuan kerja ini akan lebih baik jika dilihat dari nilai-nilai statistiknya seperti nilai rata-rata, modus maupun dari nilai standar deviasi jawaban dari atasan masing-masing responden. Hal ini cukup beralasan untuk diungkapkan mengingat kesemua nilai statistika tersebut sangat bermanfaat untuk dikaji karena kesemua nilai tersebut dapat ukuran pemusatan data dan ukuran penyebaran data. Ukuran pemusatan dan ukuran penyebab pada prinsipnya bermanfaat untuk melihat sampai seberapa jauh angka-angka penilaian masing-masing responden memusat atau mengelompok pada suatu angka tertentu serta sampai seberapa jauh penyimpangan angka-angka penilaian tersebut.

Biasanya semakin besar penyimpangan angka penilaian terhadap pusat data menunjukkan bahwa penilaian kurang baik, demikian sebaliknya semakin kecil penyimpangan angka penilaian terhadap pusat data menunjukkan bahwa penilaian baik. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan software SPSS diperoleh nilai rata-rata, modus dan standar deviasi dari skor penilaian terhadap pernyataan yang diajukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.15
Deskripsi Variabel Motivasi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi

Kode	Indikator	Skor	Kategori	Rata-rata	Modus	Standar Deviasi
MT 27	melaksanakan tugas dengan baik	234	Tinggi	4,283	4,00	0,662
MT 28	mengembangkan kemampuan	229	Sangat tinggi	4,245	4,00	0,677
MT 29	mengembangkan kemampuan	191	Sangat tinggi	4,000	5,00	0,832
MT 30	keterampilan pada pekerjaan	237	Sangat tinggi	4,208	5,00	0,532
MT 31	kesamaan kesempatan tugas	217	Sangat tinggi	4,132	4,00	0,652
MT 32	selalu bersemangat dalam bekerja	251	Sangat tinggi	4,226	5,00	0,577
MT 33	usaha untuk meningkat kan kualitas pekerjaan	246	Sangat tinggi	4,189	5,00	0,483
MT 34	kebanggaan terhadap hasil kerja	247	Sangat tinggi	4,264	5,00	0,788
	Rata – rata	231,5	Sangat tinggi	4,149		

Sumber : Hasil olahan data dengan program SPSS

Berdasarkan hasil olahan statistik deskripsi jenis rata-rata seperti yang diperlihatkan pada Tabel 4.15 diatas menunjukkan skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,149. Jika angka rata-rata ini dibandingkan posisinya dengan titik tengah data dan dengan rentang skala 1 sampai dengan 5 adalah pada angka 3, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan masing-masing atasan responden terhadap variabel motivasi kerja pegawai cenderung kearah yang positif. Demikian juga hal ini sangat berkaitan erat pula jika dikaitkan dengan rata-rata hasil pengkategorian tanggapan atasan terhadap kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang berada pada kategori sangat tinggi.

Alternative lain untuk menggambarkan variabel motivasi kerja ini adalah melalui angka-angka statistic deskriptif jenis modus. Dari statistik modus terlihat bahwa dari 8 (delapan) pernyataan yang diajukan maka angka modus atau yang

paling banyak muncul adalah angka dengan skor 4 yakni sebanyak 3 pernyataan dan angka dengan skor 5 yakni sebanyak 5 pernyataan. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa atasan masing-masing responden memberikan penilaian tinggi dan sangat tinggi terhadap motivasi kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Demikian juga dengan angka standar deviasi dari ke 8 pernyataan yang diajukan berkisar antara angka 0,417 sampai angka 0,71425. Kisaran angka ini menunjukkan bahwa penyimpangan jawaban antar responden dikatakan relatif kecil yang juga berarti bahwa para responden memberikan penilaian yang cukup seragam mengenai motivasi tersebut.

Diantara pernyataan variabel motivasi yang memiliki nilai rata-rata respon sangat tinggi ditunjukkan oleh pernyataan-pernyataan tentang motivasi untuk bertanggung jawab (MT27) dengan skor rata-rata 4,283, dan semangat dalam mengerjakan pekerjaan (MT28) dengan skor rata-rata 4,245. Meskipun ada beberapa pernyataan yang skor penilaiannya tinggi, namun jika dibandingkan dengan respon terhadap pernyataan lainnya justru masih dinilai rendah. Diantara pernyataan yang dimaksud tersebut adalah yang berkaitan tentang motivasi untuk mengembangkan kemampuan bekerja (MT29) dengan skor rata-rata adalah 4,000. Rendahnya skor penilaian terhadap pernyataan ini jika dibandingkan dengan pernyataan-pernyataan lainnya pada variabel motivasi menunjukkan bahwa untuk masa yang akan datang motivasi tersebut perlu untuk terus ditingkatkan agar kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan, dan pada gilirannya juga akan datang meningkatkan kinerja organisasi.

D. Analisis Regresidan Korelasi

1. Korelasi antar Variabel

Penelitian ini pada intinya adalah untuk menjelaskan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan mengambil kasus pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi akan dijelaskan dari 3 (tiga) variabel independen, yakni disiplin, kemampuan dan motivasi pegawai. Tehnik korelasi disini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara tiga variabel yang diteliti *Sugiyono* (2003:211) menyatakan bahwa kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar adalah 1 dan koefisien negative terbesar adalah -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antar dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi adalah 1 atau -1, maka hubungan tersebut adalah sempurna.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, bahwa salah satu syarat lain yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisis data penelitian jika kita menggunakan alat statistic parametris seperti analisis korelasi adalah bahwa data tersebut harus berupa data interval atau data rasio. Mengingat penelitian ini melibatkan 3 (tiga) variabel utama yang masing-masingnya memiliki indikator-indikator, kemudian indikator-indikator tersebut diuraikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang harus direspon oleh responden, dan data yang terkumpul berbentuk data ordinal, maka data ordinal tersebut harus ditransformasi terlebih dahulu menjadi bentuk interval melalui bantuan program MSI (Methode Of Succesive Interval) seperti yang terlihat pada lampiran 8c. Untuk menggunakan perhitungan korelasi, maka ke 3 (tiga) variabel tersebut dicari nilai rata-rata skor dari masing-masing indikatornya, selanjutnya dengan

menggunakan perangkat computer jenis SPSS dari pengolahan data melalui perangkat computer jenis SPSS diperoleh hasil analisis korelasinya sebagai berikut :

Tabel 4.16
Korelasi Antara Kinerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

		Kinerja	Disiplin	Kemampuan	Motivasi
Korelasi Pearson	Kinerja	1,000	0,681**	0,741**	0,753
	Disiplin	0,681**	1,000	0,543**	0,490**
	Kemampuan	0,741**	0,543**	1,000	0,103
	Motivasi	0,753	0,490**	0,103	1,000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Keterangan : **) Signifikan pada level 0,01, uji dua sisi

Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa besar hubungan antara variabel kemampuan dengan Kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,741 dengan angka signifikansi adalah sebesar 0,000. Angka 0,741 tersebut adalah positif dan dapat dikatakan kuat dan uji signifikansi 0,000 yang berarti hubungan keduanya berpengaruh. Selanjutnya, Korelasi antara variabel disiplin dengan kinerja adalah 0,681 dengan angka signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa hubungan keduanya kuat dan cukup berpengaruh. Dari kedua hubungan antara variabel-variabel independent dengan variabel dependen (kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, ternyata kemampuan pegawai memiliki hubungan yang paling dominan).

2. Hasil Analisis Regresi

Tehnik analisis regresi dimaksudkan untuk menjelaskan besaran pengaruh dari variabel-variabel independent terhadap variabel dependen, dalam hal ini pengaruh dari variabel-variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Jenis regresi yang digunakan untuk analisis ini adalah jenis regresi berganda, dimana kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tersebut merupakan fungsi dari ketiga variabel independen dimaksud. Hasil olahan data dengan program SPSS seperti yang terlihat pada lampiran 10 pada bagian *coefficient* menunjukkan hasil-hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17
Koefisien-koefisien Regresi Dari Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.154	.643		3.335	.002						
	DSP	.404	.150	.480	3.668	.005	.004	.004	.003		.894	1.006
	KMP	.623	.139	.620	4.482	.000	.001	.021	.007		.691	1.009
	MTP	-.174	.079	-.265	-2.219	.031	-.226	-.302	-.263		.992	1.008

a. Dependent Variable: KP

Nilai konstanta atau b_0 dari persamaan regresi adalah sebesar 3,154 dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen adalah 0,404 untuk disiplin kerja dan 0,623 untuk variabel kemampuan kerja untuk motivasi kerja - ,174. Dengan menggunakan angka konstanta dan koefisien-koefisien regresi ke dalam persamaan regresi didapat persamaannya sebagai berikut :

$$Y = 3,154 + 0,404X_1 + 0,623X_2 + (-,174)X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,154 menyatakan bahwa jika variabel independent dalam hal ini adalah disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai dianggap konstanta, maka rata-rata kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran

Kota Jambi adalah sebesar 3,154. Koefisien regresi X_1 (disiplin kerja) sebesar 0,404 menyatakan bahwa setiap kenaikan skor variabel disiplin kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan skor kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi sebesar 0,404 satuan. Koefisien regresi X_2 (kemampuan kerja) sebesar 0,623 menyatakan bahwa setiap kenaikan skor variabel kemampuan pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi sebesar 0,623 satuan. Koefisien Regresi X_3 (motivasi kerja) sebesar -,174 menyatakan bahwa setiap kenaikan skor variabel motivasi pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi sebesar -,174 satuan.

E. Uji Signifikansi

Uji Signifikansi Simultan (Uji statistika F)

Pada bagian awal telah disebutkan bahwa secara teori disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut diperlukan pengujian. Salah satu cara untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut adalah dengan menggunakan uji F yang dihitung melalui tabel ANOVA. Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- $H_0 : \beta_i = 0$. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
- $H_0 : \beta_i \neq 0$. Terdapat pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Dari hasil perhitungan statistik uji F (lihat lampiran 10) pada bagian ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 11,678 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara ini, nilai F_{tabel} yang diperoleh ketika menggunakan alpha 0,05 dan derajat bebas pembilang (k) sebesar 2 dan derajat bebas penyebut sebesar 51 adalah sebesar 3,17. Sesuai dengan ketentuan sebelumnya bahwa jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dapat diambil keputusan bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima Hipotesis alternatifnya (H_a). Menerima Hipotesis alternative berarti menerima ketentuan yang mengatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja serta kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Artinya, kita menolak H_0 (hipotesis nol) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Keputusan ini diperkuat lagi dengan nilai probabilitas dari hasil perhitungan sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha 0,01. Ketentuan yang berlaku adalah jika nilai probabilita lebih kecil dari nilai alpha 0,01 berarti hubungan antara kedua variabel bebas dengan satu variabel terikat tersebut dikatakan signifikan. Jadi secara keseluruhan dapatlah diambil keputusan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Uji Statistik t

Uji statistik t dimaksudkan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen yang dalam hal ini adalah variabel disiplin kerja, kemampuan kerja

dan motivasi kerja secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Dalam hal ini dilakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan nilai t_{tabel} . Indikasinya adalah, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} tingkat level of significance tertentu, maka variabel independent yang bersangkutan secara parsial dianggap yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada *level of significance* tertentu, maka variabel independen yang bersangkutan dianggap tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil olahan data seperti yang diperlihatkan pada Tabel 4.17 di atas diperoleh bahwa untuk variabel disiplin kerja (X_1) ternyata dengan angka t_{hitung} sebesar 3,668 yang jauh lebih besar dari angka t_{tabel} 2,3 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari angka *level ofsignificancy* 0,01 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,04%. Sementara itu, untuk variabel kemampuan kerja (X_2) ternyata dengan angka t_{hitung} sebesar 4,482 yang jauh lebih besar dari angka t_{tabel} 2,3 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari angka *level of significancy* 0,01 dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai ini juga mempunyai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemaadam Kebakaran Kota Jambi, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 42,5%.Sementara itu, untuk variabel motivasi kerja (X_3) ternyata dengan angka t_{hitung} sebesar -2,219 yang jauh lebih besar dari angka t_{tabel} 2,3 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari angka *level of significancy*

0,01 dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai ini juga mempunyai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar -1,74%.

Uji Koeffisien Determinasi (R^2)

Koeffisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koeffisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meramalkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan output SPSS sebagaimana yang terlihat pada lampiran 10 pada bagian *model summary* menunjukkan hasil-hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18
Ringkasan Model Regresi dari Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja
Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate	Durbin-Watson
1	,656(a)	,650	,767	,45823	2,232

a. Predictors: (Constant), RATMTP, RATKMP, RATDIS

b. Dependent Variable: RAKP

Hasil olahan statistik diatas menunjukkan besaran koeffisien korelasi berganda atau nilai R sebesar 0,656 dan nilai koeffisien determinasi atau R^2 sebesar 0,650. Nilai koeffisien determinasi sebesar 0,650 menyatakan bahwa 65 % variasi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan

sisanya sebesar 35 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Dari hasil output SPSS juga menunjukkan bahwa nilai *standard error of estimate* sebesar ,45823. *Standard error of estimate* merupakan alat untuk mendeteksi kesalahan dalam menaksir model regresi. Makin besar nilai *standard error of estimate* akan membuat model regresi semakin tidak tepat dalam meramalkan variabel dependen. Disamping itu, pada output SPSS pada bagian statistik deskriptif ditunjukkan nilai standard deviasi dari kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi adalah sebesar ,3895 yang jauh lebih besar dari *standard error of estimate* yang hanya sebesar ,4852. Karena itu, model regresi yang dikembangkan disini cukup baik dalam bertindak sebagai prediktor Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut merupakan variabel-variabel yang sudah cukup untuk digunakan dalam menjelaskan dan meramalkan mengenai kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

F. Pembahasan

i. Gambaran Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Pada bagian pendahuluan penelitian ini disebutkan bahwa salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran untuk mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran ketiga variabel yang diteliti tersebut, maka di bawah ini akan diuraikan secara satu persatu.

Variabel Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini diukur melalui 5 dimensi yaitu : *kualitas, kuantitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas* dan melibatkan 9 pertanyaan yang diajukan kepada atasan masing-masing responden. Dari hasil penelitian terhadap kinerja pegawai melalui beberapa pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tergolong sangat tinggi. Sangat tingginya kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ini dapat dilihat dari banyaknya respon yang mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap beberapa pernyataan yang diajukan untuk setiap dimensi kinerja tersebut. Jika dilihat dari jumlahnya, diperoleh bahwa sekitar 93,2% mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) jika dikatakan bahwa kinerja pegawai kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tersebut sangat tinggi.

Cara menggambarkan kinerja pegawai kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi juga dilakukan dengan melihat pada nilai-nilai statistik yang diperoleh melalui penggunaan perangkat komputer jenis SPSS diantaranya melalui nilai rata-rata, modus dan standar deviasi dari setiap skor tanggapan yang diberikan oleh responden. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan bahwa skor untuk hampir semua indikator variabel kinerja bergerak dari angka 4,0566 hingga 4,7170. Hasil-hasil ini didukung pula oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan atasan menilai tinggi dengan skor 4 sampai sangat tinggi dengan skor 5 terhadap kinerja yang dimiliki oleh para pegawai didalam unit kerja mereka. Adapun kinerja yang direspon lebih tinggi dari yang lainnya adalah yang berkaitan dengan kerjasama dengan atasan (K6) dan kemampuan pegawai untuk menjalin kerjasama dengan pegawai lainnya baik dalam satu unit kerja maupun

dengan unit kerja yang lainnya (K5). Dengan skor rata-ratanya adalah 4,7170 untuk K6 dan 4,6604 untuk K5.

Meskipun demikian, dari beberapa pernyataan yang diajukan tentang variabel kinerja, ternyata ada pertanyaan yang direspon dengan nilai rata-rata relative lebih rendah dari pertanyaan yang lainnya yaitu pernyataan tentang kesanggupan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dalam pekerjaan rutin (K4) dengan skor 4,0566 . Kondisi ini memberikan bukti bahwa selama ini walaupun ada pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan rutin, tapi secara keseluruhan kemampuan tersebut masih lebih rendah jika dibandingkan dengan aspek lain yang masuk kedalam penilaian kinerja disini, oleh karena itu hal ini perlu untuk ditingkatkan untuk masa yang akan datang.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui 5 dimensi yaitu : disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas, disiplin terhadap prioritas kerja, dan disiplin terhadap prosedur dengan melibatkan 9 pertanyaan yang diajukan kepada atasan masing-masing responden. Dari hasil penelitian terhadap disiplin pegawai melalui beberapa pernyataan yang diajukan menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tergolong sangat tinggi. Sangat tingginya disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ini dapat dilihat dari banyaknya respon yang mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap beberapa pernyataan yang diajukan untuk setiap pernyataan disiplin kerja tersebut. Jika dilihat dari jumlahnya, diperoleh bahwa sekitar 92,45% mengatakan setuju (S) dan sangat

setuju (SS) jika dikatakan bahwa kinerja pegawai kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tersebut sangat tinggi.

Disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi juga dapat digambarkan dengan melihat pada nilai-nilai statistik yang diperoleh melalui penggunaan perangkat komputer jenis SPSS diantaranya melalui nilai rata-rata. Modus dan standar deviasi dari setiap skor tanggapan yang diberikan oleh responden. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan bahwa skor untuk hampir semua indikator variabel kinerja bergerak dari angka 3,8113 hingga 4,4717.

Dan secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 9 pernyataan yang diajukan adalah sebesar 4,2935. Jika semua respon responden tersebut dibandingkan dengan nilai rata-rata ini terlihat bahwa dari 9 item yang pernyataan yang diajukan ternyata 7 pernyataan diantaranya mempunyai angka penilaian diatas angka rata-rata tersebut. Diantara ketujuh pernyataan tersebut meliputi pernyataan tentang tepat waktu dalam memberikan laporan (Dis11). Tidak menunda pekerjaan (Dis13), menggunakan peralatan kantor dengan baik (Dis14), peduli terhadap tugas (Dis15), fokus dalam menjalankan tugas (Dis16), bekerja sesuai petunjuk (Dis17) dan mematuhi peraturan kerja (Dis18).

Meskipun demikian, dari beberapa pernyataan yang diajukan tentang variabel kinerja, ternyata ada pernyataan yang direspon dengan nilai rata-rata relative lebih rendah dari nilai rata-rata penilaian yang ada yaitu pernyataan tentang ketepatan waktu datang dan pulang kantor (Dis10) dengan skor 3,8113 dan kedisiplin dalam mencapai target (Dis12). Kondisi ini memberikan bukti bahwa selama ini walaupun pegawai disiplin dalam penggunaan alat-alat kantor

serta memiliki kepedulian terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, namun dalam hal perhatian dari kedisiplinan datang dan pulang kantor masih dinilai masih rendah. Oleh karena itu kedepannya hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan agar kedisiplinan ini terus dapat ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Variabel Kemampuan Kerja

Dalam penelitian ini kemampuan kerja diukur melalui 2 dimensi yaitu : pengetahuan dan keterampilan dengan melibatkan 8 pertanyaan yang diajukan kepada masing-masing responden. Dari hasil penelitian terhadap kemampuan kerja pegawai melalui beberapa pernyataan yang diajukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai jika respon terhadap angka 4 dan angka 5 tersebut dilihat dari jumlahnya, hampir sekitar 405 atau sekitar 95,51% jawaban, sedangkan yang merespon angka 3 (kurang setuju) hanya sekitar 19 jawaban atau sekitar 4,49% dari keseluruhan jawaban yang ada yang berarti bahwa penelitian terhadap disiplin kerja pegawai dapat dikatakan sangat tinggi. Sangat tingginya kemampuan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ini dapat dilihat dari banyaknya respon yang mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap beberapa pertanyaan yang diajukan untuk setiap dimensi kinerja tersebut. Jika dilihat dari jumlahnya, diperoleh bahwa sekitar 405 jawaban atau sekitar 95,51% mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) jika dikatakan bahwa kemampuan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tersebut sangat tinggi.

Sama halnya dengan kinerja dan disiplin kerja, bahwa untuk menggambarkan kemampuan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota

Jambi juga dilakukan dengan melihat pada nilai-nilai statistik yang diperoleh melalui penggunaan perangkat komputer jenis SPSS diantaranya melalui nilai Rata-rata, Modus dan Standar Deviasi dari setiap skor tanggapan yang diberikan oleh responden. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan bahwa skor untuk hampir semua indikator variabel kemampuan kerja bergerak dari angka 4,0943 hingga 4,7358. Hasil-hasil ini didukung pula oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan atasan menilai dengan angka 4 (tinggi) sampai dengan angka 5 (sangat setuju) terhadap kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Adapun kemampuan kerja yang direspon sangat tinggi oleh para pegawai berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan pegawai lainnya dalam unit kerja mereka. Hasil perhitungan statistik deskriptif terutama melalui jenis rata-rata terhadap ke 2 (dua) dimensi dan 8 (delapan) pernyataan dari variabel kemampuan kerja pegawai ditemukan angka rata-rata sebesar 4,4858 dan cenderung kearah yang positif jika dilihat dari pemusatan data. Selanjutnya, dari kedelapan item pertanyaan kemampuan kerja pegawai yang diajukan, 5 (lima) diantaranya memiliki nilai diatas rata-rata yaitu : mampu memberikan solusi (KMP21), mampu mandiri (KMP22), mampu berkomunikasi dengan pegawai (KMP24), selalu dilibatkan dalam berbagai kegiatan (KMP25), dan mudah dalam mengerjakan pekerjaan (KMP26).

Disamping itu, untuk pernyataan yang penilaiannya dibawah rata-rata yang memiliki nilai relative lebih rendah dari yang lainnya adalah pada pernyataan yang menyangkut tentang kemampuan untuk mengoperasikan fasilitas yang ada (KMP23), kemampuan menyerap informasi terbaru (KMP20) dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit (KMP19). Rendahnya penilaian terhadap

kedua ketiga aspek tersebut perlu untuk ditingkatkan dengan satuan harapan bahwa kedepannya nanti kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur melalui 2 dimensi yaitu : pengetahuan dan keterampilan dengan melibatkan 8 pertanyaan yang diajukan kepada masing-masing responden. Dari hasil penelitian terhadap motivasi kerja pegawai melalui beberapa pernyataan yang diajukan menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai jika respon terhadap angka 4 dan angka 5 tersebut dilihat dari jumlahnya, hampir sekitar 405 atau sekitar 95,51% jawaban, sedangkan yang merespon angka 3 (kurang setuju) hanya sekitar 19 jawaban atau sekitar 4,49% dari keseluruhan jawaban yang ada yang berarti bahwa penelitian terhadap disiplin kerja pegawai dapat dikatakan sangat tinggi. Sangat tingginya motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ini dapat dilihat dari banyaknya respon yang mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap beberapa pertanyaan yang diajukan untuk setiap dimensi kinerja tersebut. Jika dilihat dari jumlahnya, diperoleh bahwa sekitar 405 jawaban atau sekitar 95,51% mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) jika dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tersebut sangat tinggi.

Sama halnya dengan kinerja dan disiplin kerja, bahwa untuk menggambarkan motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi juga dilakukan dengan melihat pada nilai-nilai statistik yang diperoleh melalui penggunaan perangkat komputer jenis SPSS diantaranya melalui nilai Rata-rata,

Modus dan Standar Deviasi dari setiap skor tanggapan yang diberikan oleh responden. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan bahwa skor untuk hampir semua indikator variabel motivasi kerja bergerak dari angka 4,0943 hingga 4,7358. Hasil-hasil ini didukung pula oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan atasan menilai dengan angka 4 (tinggi) sampai dengan angka 5 (sangat setuju) terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Adapun motivasi kerja yang direspon sangat tinggi oleh para pegawai berkaitan dengan motivasi pegawai untuk berkomunikasi dengan pegawai lainnya dalam unit kerja mereka. Hasil perhitungan statistik deskriptif terutama melalui jenis rata-rata terhadap ke 2 (dua) dimensi dan 8 (delapan) pernyataan dari variabel motivasi kerja pegawai ditemukan angka rata-rata sebesar 4,4858 dan cenderung kearah yang positif jika dilihat dari pemusatan data. Selanjutnya, dari kedelapan item pertanyaan motivasi kerja pegawai yang diajukan, 5 (lima) diantaranya memiliki nilai diatas rata-rata yaitu : mampu memberikan solusi (KMP21), mampu mandiri (KMP22), mampu berkomunikasi dengan pegawai (KMP24), selalu dilibatkan dalam berbagai kegiatan (KMP25), dan mudah dalam mengerjakan pekerjaan (KMP26).

Disamping itu, untuk pernyataan yang penilaiannya dibawah rata-rata yang memiliki nilai relative lebih rendah dari yang lainnya adalah pada pernyataan yang menyangkut tentang motivasi untuk mengoperasikan fasilitas yang ada (KMP23), motivasi menyerap informasi terbaru (KMP20) dan motivasi untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit (KMP19). Rendahnya penilaian terhadap kedua ketiga aspek tersebut perlu untuk ditingkatkan dengan satuan harapan bahwa

kedepannya nanti kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

ii. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Hipotesis I yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis ini menemukan koefisien regresi 0,404 dalam ukuran Unstandardized dengan standar error sebesar 0,150 dan nilai statistic t sebesar 3,668 dan angka signifikansi sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,01. Hasil analisis statistik menyatakan bahwa hipotesis I yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dari para pegawai mampu untuk meningkatkan kinerja para pegawai mereka. Jadi kedisiplinan pegawai selama ini dianggap memiliki akibat positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

iii. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Hipotesis II yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis ini menemukan koefisien regresi 0,623 dalam ukuran Ustandardized dengan standar error sebesar 0,139 dan nilai statistik t sebesar 4,482 dan angka signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,01. Hasil analisis statistik menyatakan bahwa

hipotesis II yang menyatakan adanya pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai adalah mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja dari para pegawai mampu untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Jadi kemampuan pegawai selama ini dianggap memiliki akibat positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

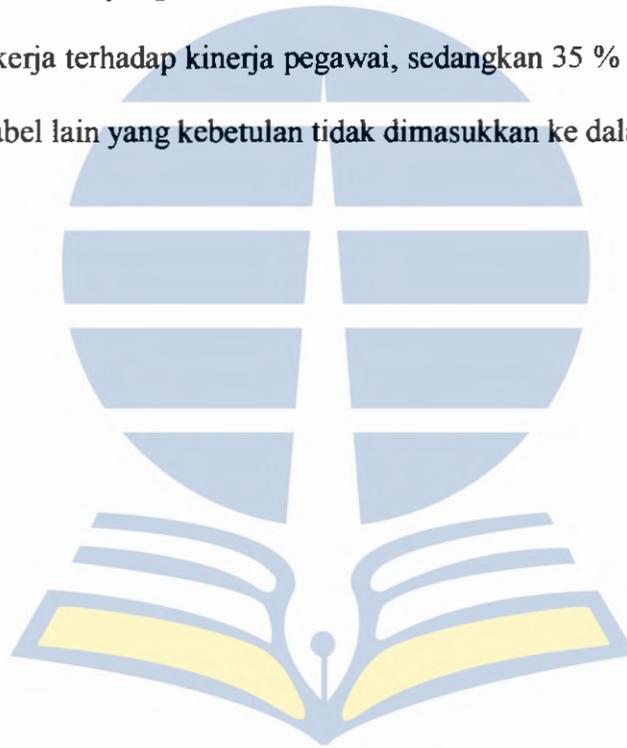
iv. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Hipotesis III yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis ini menemukan koefisien regresi $-0,174$ dalam ukuran Ustandardized dengan standar error sebesar $0,079$ dan nilai statistik t sebesar $-2,219$ dan angka signifikansi sebesar $0,031$ atau lebih kecil dari $0,01$. Hasil analisis statistik menyatakan bahwa hipotesis III yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dari para pegawai mampu untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Jadi motivasi pegawai selama ini dianggap memiliki akibat positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

v. Pengaruh Simultan

Hipotesis IV dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran

Kota Jambi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan kedua variabel tersebut. dengan kata lain, disiplin tinggi yang diterapkan oleh para pegawai mampu memberikan kontribusi penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini merupakan diantara variabel yang relevan bila dikaitkan dengan usaha-usaha manajemen untuk memperbaiki kinerja para pegawai. Sebagaimana pembuktian secara statistik dari pernyataan tersebut ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,650 yang berarti 65 % kontribusi variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 35 % lagi ditentukan oleh variabel-variabel lain yang kebetulan tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
4. Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Besarnya pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mencapai 65 % yang berarti masih terdapat sekitar 35 % lagi penyebab kinerja pegawai adalah bersumber dari variabel-variabel lainnya

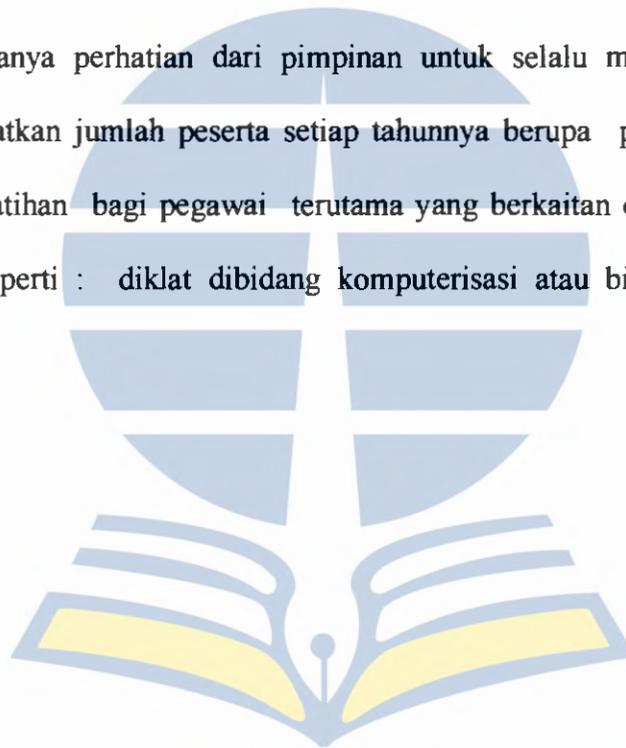
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran sebagai berikut :

1. Perlu mempertimbangkan berbagai mekanisme yang mungkin dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai ini termasuk diantaranya

adalah memberikan reward maupun punishment bagi pegawai yang rajin maupun pegawai yang malas datang tepat waktu. Yaitu dengan memberikan reward atau penghargaan berupa pengumuman yang tulis di dinding kanyon sebulan sekali atas hasil absensi pegawai yang selalu datang tepat waktu sehingga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik atau rajin datang tepat waktu secara berulang-ulang.

2. Perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk selalu menggambarkan dan meningkatkan jumlah peserta setiap tahunnya berupa program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai terutama yang berkaitan dengan diklat-diklat teknis seperti : diklat dibidang komputerisasi atau bidang-bidang teknis lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sumarsono. (2011). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen keorganisasian personil pada Direktorat Polair Polda Jambi*
- Ali Wardana Asugian (2012). *Pengaruh kordinasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah*
- Burhanudin A, Tayibnapis. (2005). *Administrasi Kepegawaian : Suatu Tinjauan Analitik*. Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit PT Padnya Paramita
- Damin, Sudarwan (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama Jakarta :PT.Reneka Cipta.
- David, Keith dan Newstorm. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Tujuh, Jakarta : Erlangga
- Garry Dessler. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo, Jakarta
- Dessler. G. (2008). *Human Resources Management*. Ed. Ke-11 New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Iman. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. (2006). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Melayu. S.P (2005). *Manajement Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hersey, Paul & Ken Blanchard. (2006). *Manajement Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. (Editor Agus Dharma) Jakarta, Erlangga.
- Jones, Pam (2002). *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan Anthony R. Indra. Jakarta : Metalexia Publising dan PT Qreator Tata Karakter
- M. Nasir. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Balai Aksara
- Martoyo, Susilo (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Masri Singarimbun. (2005). *Metode Penelitian, Survey LP3ES*, Jakarta
- Muhammad El Yandiko. (2012). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi personal pada rumah sakit Bhayangkara Jambi*
- Palan. R. (2007). *Competence Managment-A Practicionser's Guide (Competency Management, Teknik mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi)* Penerjemah : Octa Melia Jalal. Jakarta : PPM.
- Peny Yulia Rahman. (2013). *Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater – Subang*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang *Disiplin Pegawai Negeri (PNS)*
- Riduan. (2007). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : CV. Alfabeta. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbin S.P. (2006:52). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II, Jakarta Prenhalindo
- Robins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke – 10 Indonesia PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sadili Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Simanjuntak, J. Payaman. (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI
- Sudrajat, A. (2008). *Sekilas tentang Disiplin Kerja*. www.akhmad-sudrajat.wordpress.com. Diakses 20 September 2012

Sujatmoko Koko. (2007). *Pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donut's Cabang Arteri Jakarta*

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit CV. Alfabet

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-pokok Kepegawaian*.



Lampiran 1 : KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

Diisi langsung oleh Responden

Pengantar

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu dapat memberikan jawaban atas pertanyaan yang kami lampirkan secara lengkap, sehingga penelitian yang sedang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun Tesis. Untuk itu, semua jawaban Bapak/Ibu sangat dijaga kerahasiaannya. Jawaban yang objektif akan dapat dimanfaatkan dalam pembuatan peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Suradi

FORM PENILAIAN

Identitas Karyawan	
Umur	
Jenis Kelamin	
Status Perkawinan	Kawin / Tidak Kawin *
Pendidikan Terakhir	SMA/D3/S1/S2*
Masa Kerja	
Status dalam bekerja	PNS/Honor
Jabatan	

Lampiran 1 : KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah dan pahami pertanyaan-pertanyaan yang tersedia. Setiap pertanyaan diikuti oleh lima pilihan jawaban. Dalam hal ini Bapak/Ibu/Sdr/Sdri cukup memilih salah satu lima jawaban yang tersedia.
- Beri tanda () untuk jawaban anda yang paling tepat.

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)	=	5
Setuju (S)	=	4
Kurang Setuju (KS)	=	3
Tidak Setuju (TS)	=	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	1

KUESIONER

No	PERTANYAAN TENTANG KEMAMPUAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
(1)	(2)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Pengetahuan					
1	Saya mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, walaupun pekerjaan itu sulit					
2	Saya mampu menyerap informasi terbaru dan menerapkannya kedalam pekerjaan saya					
3	Saya mampu member solusi jika terjadi permasalahan pada pekerjaan saya					
5	Saya mandiri dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
	Keterampilan					
5	Saya mampu mengoperasikan fasilitas pendukung seperti komputer sesuai dengan perkembangan teknologi					
6	Saya mampu dalam berkomunikasi dengan baik kepada sesama pegawai maupun kepada masyarakat					

7	Saya selalu dilibatkan untuk bekerja dari berbagai kegiatan dikantor					
8	Saya merasa mudah untuk mengerjakan pekerjaan saya, dengan keterampilan yang saya miliki					

No	PERTANYAAN TENTANG MOTIVASI	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
(1)	(2)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1. Motivasi Kerja Instrinsik					
	b. Tanggung Jawab					
9	Dalam mengerjakan tugas saya mengerjakan pekerjaan lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi					
	c. Pengakuan					
10	Saya merasa ikut memiliki pekerjaan yang saya lakukan					
	d. Pengembangan					
11	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada dilakukan oleh rekan saya					
	2. Motivasi Ekstrinsik					
	Insentif dan Punishment					

12	Sanksi administrasi maupun sanksi non administrasi akan dikenakan kepada semua pegawai sesuai dengan besarnya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan					
13	Jika seorang pegawai rendah diberikan reward seperti kenaikan pangkat, gaji bonus, dll yang didasarkan oleh prestasi kerja apakah anda setuju sistem itu dijadikan dasar					
	a. Lingkungan Kerja					
14	Saya sangat menyukai pekerjaan dan lingkungan tempat saya bekerja					
	b. Keamanan					
15	Saya merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan					
	c. Hubungan					
16	Penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja atasan dengan bawahan					

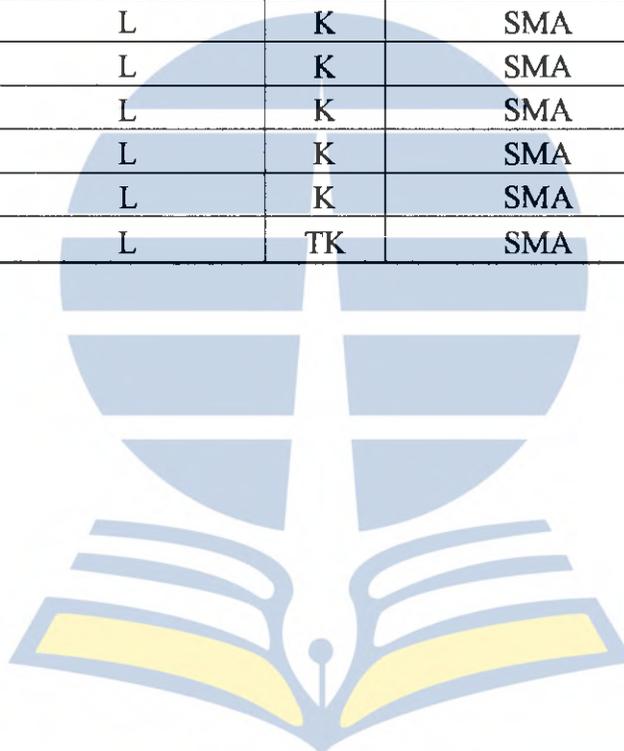
Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Profil Responden Kuesioner Penelitian

PROFIL RESPONDEN

No.	Umur	Jenis Kelamin	Status	Tkt. Pendidikan	Masa Kerja
1	39	L	K	S1	12
2	42	P	K	SMA	21
3	30	P	K	SMA	16
4	26	L	K	SMA	5
5	48	P	K	SMA	24
6	33	P	K	S1	5
7	39	L	K	S1	18
8	26	L	TK	SMA	4
9	42	P	K	S1	10
10	33	L	TK	S2	6
11	36	L	K	SMA	12
12	31	L	K	SMA	10
13	34	L	K	SMA	6
14	49	L	K	S1	20
15	25	L	K	SMA	4
16	32	L	K	SMA	8
17	40	L	K	S1	14
18	26	L	TK	SMA	6
19	30	L	K	S1	3
20	34	L	K	S2	16
21	29	L	K	SMA	6
22	30	L	K	S1	10
23	31	L	K	SMA	8
24	45	L	K	S1	14
25	32	L	K	S1	10
26	38	L	K	S1	4
27	28	L	TK	SMA	5
28	34	L	K	SMA	9
29	40	L	K	SMA	18
30	44	L	K	S1	18
31	34	L	K	SMA	15
32	35	L	K	SMA	6
33	52	L	K	S1	31
34	29	L	K	SMA	10
35	56	L	K	S1	34
36	44	L	K	S1	15
37	32	L	K	SMA	10

PROFIL RESPONDEN

No.	Umur	Jenis Kelamin	Status	Tkt. Pendidikan	Masa Kerja
38	28	L	K	SMA	9
39	37	L	K	S1	12
40	31	L	TK	SMA	11
41	52	L	K	S1	20
42	44	L	K	S1	21
43	32	L	K	SMA	10
44	32	L	K	SMA	9
45	30	L	K	SMA	10
46	41	L	K	SMA	17
47	38	L	K	SMA	15
48	34	L	K	SMA	8
49	46	L	K	SMA	20
50	54	L	K	SMA	25
51	31	L	K	SMA	11
52	30	L	K	SMA	8
53	24	L	TK	SMA	5



Lampiran 3 : Hasil Uji Coba Kuesioner Penelitian

DISIPLIN KERJA

			DIS10	DIS11	DIS12	DIS13	DIS14	DIS15	DIS16	DIS17	DIS18	TOTDIS
Spearman's rho	DIS10	Correlation Coefficient	1,000	,456(**)	,040	,245	,194	,465(**)	,357(**)	,160	,493(**)	,652(**)
		Sig. (2-tailed)		,001	,778	,077	,164	,000	,009	,253	,000	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	DIS11	Correlation Coefficient	,456(**)	1,000	,295(*)	,234	-,106	,418(**)	,514(**)	,291(*)	,382(**)	,607(**)
		Sig. (2-tailed)	,001		,032	,092	,448	,002	,000	,035	,005	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	DIS12	Correlation Coefficient	,040	,295(*)	1,000	,517(**)	-,081	-,043	,043	,071	,282(*)	,564(**)
		Sig. (2-tailed)	,778	,032		,000	,566	,760	,761	,613	,041	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	DIS13	Correlation Coefficient	,245	,234	,517(**)	1,000	-,104	,247	,277(*)	,096	,013	,437(**)
		Sig. (2-tailed)	,077	,092	,000		,459	,075	,044	,494	,928	,001
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
DIS14	Correlation Coefficient	,194	-,106	-,081	-,104	1,000	,155	,207	-,122	-,044	,480(**)	
	Sig. (2-tailed)	,164	,448	,566	,459		,266	,137	,385	,753	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

			DIS10	DIS11	DIS12	DIS13	DIS14	DIS15	DIS16	DIS17	DIS18	TOTDIS
Spearman's rho	DIS15	Correlation Coefficient	,456(**)	,418(**)	-,43	,247	,155	1,000	,660(**)	,047	-,251	,500(**)
		Sig. (2-tailed)	,000	,002	,760	,075	,266		,000	,737	,070	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	DIS16	Correlation Coefficient	,357(**)	,514(**)	,043	,277(**)	,207	,660(**)	1,000	,142	,265	,466(**)
		Sig. (2-tailed)	,009	,000	,761	,044	,137	,000		,312	,055	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	DIS17	Correlation Coefficient	,160	,291(*)	,071	,096	-,122	,047	,142	1,000	,288	,348(*)
		Sig. (2-tailed)	,253	,035	,613	,494	,385	,737	,312		,100	,011
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	DIS18	Correlation Coefficient	,207	,338(*)	,160	,084	-,042	,071	,097	,760(**)	1,000	,638(**)
		Sig. (2-tailed)	,137	,013	,252	,551	,765	,612	,490	,000		,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTDIS	Correlation Coefficient	,630(**)	,693(**)	,413(**)	,516(**)	,251	,608(**)	,662(**)	,507(**)	,638(**)	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,070	,000	,000	,000	,000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

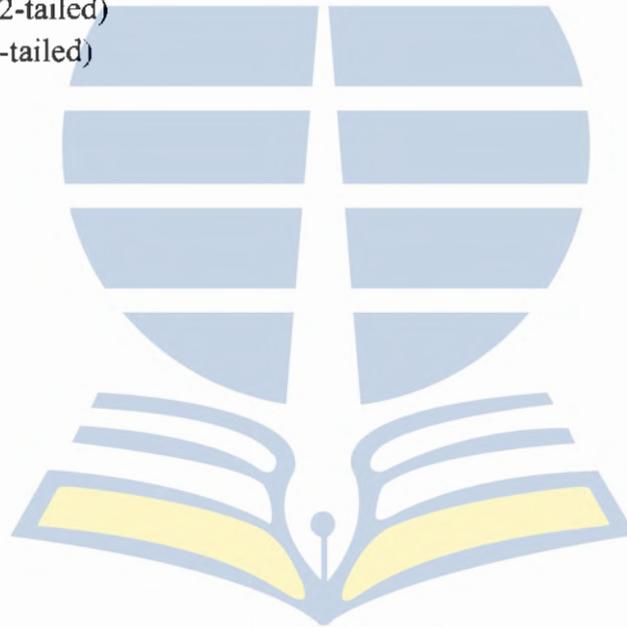
KEMAMPUAN KERJA

			KMP19	KMP20	KMP21	KMP22	KMP23	KMP24	KMP25	KMP26	TOTKMP
Spearman's rho	KMP19	Correlation Coefficient	1,000	,199 ,554	,228 ,101	,020 ,888	,106 ,449	-,180 ,196	,071 ,614	-,124 ,378	,379(**) ,005
		Sig. (2-tailed)									
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	KMP20	Correlation Coefficient	,199 ,154	1,000	,025 ,861	-,110 ,432	,293(*) ,033	-,002 ,991	,051 ,717	,052 ,713	,459(**) ,001
		Sig. (2-tailed)									
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	KMP21	Correlation Coefficient	,228 ,101	,025 ,862	1,000	,426(**) ,001	-,155 ,268	,158 ,258	,031 ,824	-,092 ,512	,483(**) ,000
		Sig. (2-tailed)									
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	KMP22	Correlation Coefficient	,020 ,888	-,110 ,432	,426(**) ,001	1,000	-,354(**) ,009	,125 ,373	-,129 ,356	,084 ,550	,223 ,108
		Sig. (2-tailed)									
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	KMP23	Correlation Coefficient	,106 ,449	,293(*) ,033	-,155 ,268	,354(**) ,009	1,000	-,015 ,917	,046 ,743	,323(*) ,018	,469(**) ,000
		Sig. (2-tailed)									
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	KMP24	Correlation Coefficient	-,180 ,196	-,002 ,991	,158 ,258	,125 ,373	-,015 ,917	1,000	,159 ,256	,113 ,422	,292(*) ,034
		Sig. (2-tailed)									
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	KMP25	Correlation Coefficient	,071 ,614	,051 ,717	,031 ,824	-,129 ,356	,046 ,743	,159 ,256	1,000	,212 ,128	,060(**) ,008
		Sig. (2-tailed)									
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

			KMP19	KMP20	KMP21	KMP22	KMP23	KMP24	KMP25	KMP26	TOTKMP
Spearman's rho	KMP26	Correlation Coefficient	-,124	,052	-,092	,084	,323(*)	,113	,212	1,000	,429(**)
		Sig. (2-tailed)	,378	,713	,512	,550	,018	,422	,128		,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	TOTKMP	Correlation Coefficient	,379(**)	,459(**)	,483(**)	,223	,469(**)	,292(*)	,360(**)	,429(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,108	,000	,034	,008	,001	
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)



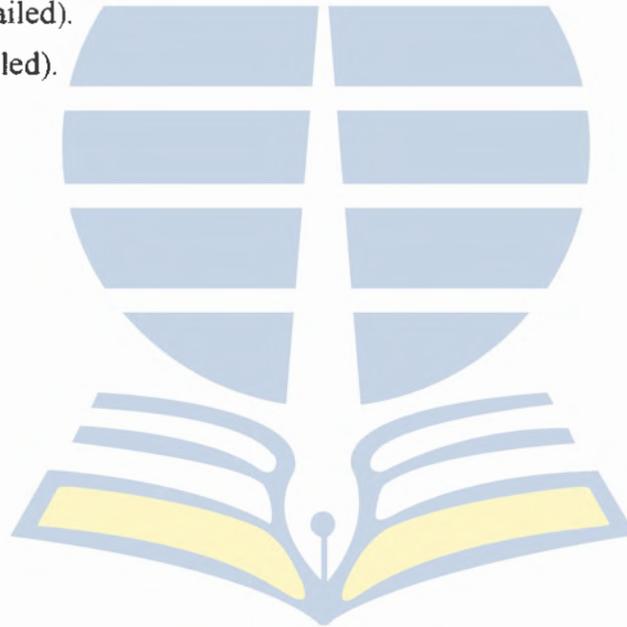
Motivasi Kerja

			MTP27	MTP28	MTP29	MTP30	MTP31	MTP32	MTP33	MTP34	TOTMTP
Spearman's rho	MTP27	Pearson Correlation	1	.701**	.489**	.158	.269	.283*	.131	.370**	.654**
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.259	.052	.040	.351	.006	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	MTP28	Pearson Correlation	.701**	1	.444**	.283*	.318*	.200	.327*	.273*	.664**
		Sig. (2-tailed)	.000		.001	.040	.020	.151	.017	.048	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	MTP29	Pearson Correlation	.489**	.444**	1	.521**	.532**	.281*	.192	.440**	.755**
		Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.042	.169	.001	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	MTP30	Pearson Correlation	.158	.283*	.521**	1	.641**	.408**	.369**	.555**	.713**
		Sig. (2-tailed)	.259	.040	.000		.000	.002	.007	.000	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	MTP31	Pearson Correlation	.269	.318*	.532**	.641**	1	.431**	.408**	.380**	.725**
		Sig. (2-tailed)	.052	.020	.000	.000		.001	.002	.005	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	MTP32	Pearson Correlation	.283*	.200	.281*	.408**	.431**	1	.327*	.670**	.653**
		Sig. (2-tailed)	.040	.151	.042	.002	.001		.017	.000	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	MTP33	Pearson Correlation	.131	.327*	.192	.369**	.408**	.327*	1	.170	.489**
		Sig. (2-tailed)	.351	.017	.169	.007	.002	.017		.224	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

			MTP27	MTP28	MTP29	MTP30	MTP31	MTP32	MTP33	MTP34	TOTMTP
Spearman's rho	MTP34	Pearson Correlation	.370**	.273*	.440**	.555**	.380**	.670**	.170	1	.731**
		Sig. (2-tailed)	.006	.048	.001	.000	.005	.000	.224		.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	TOTMTP	Pearson Correlation	.654**	.664**	.755**	.713**	.725**	.653**	.489**	.731**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



KINERJA

			K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	TOTK
Spearman's rho	K1	Correlation Coefficient	1,000	,545(**)	,193	,050	-,057	,050	,106	,067	,493(**)	,652(**)
		Sig. (2-tailed)		,000	,166	,720	,684	,722	,450	,632	,000	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	K2	Correlation Coefficient	,545(**)	1,000	,267	,173	-,150	-,177	,252	-,085	,382(**)	,607(**)
		Sig. (2-tailed)	,000		,050	,215	,285	,204	,068	,544	,005	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	K3	Correlation Coefficient	,193	,267	1,000	,657(**)	-,193	-,382(**)	,322(*)	,193	,282(*)	,564(**)
		Sig. (2-tailed)	,166	,053		,000	,165	,005	,019	,320	,041	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	K4	Correlation Coefficient	,050	,173	,657(**)	1,000	-,189	-,148	,062	,062	,013	,437(**)
		Sig. (2-tailed)	,720	,215	,000		,176	,289	,662	,657	,928	,001
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
K5	Correlation Coefficient	-,057	-,150	-,193	-,189	1,000	,519(**)	,092	,139	-,044	,480(**)	
	Sig. (2-tailed)	,684	,285	,165	,176		,000	,511	,323	,753	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
K6	Correlation Coefficient	,050	-,177	-,382(**)	-,148	,519(**)	1,000	-,038	,118	-,251	,500(**)	
	Sig. (2-tailed)	,722	,204	,005	,289	,000		,787	,400	,070	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

			K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	TOTK
Spearman's rho	K7	Correlation Coefficient	,106	,252	,322(*)	,062	,092	-,038	1,000	-,073	,265	,466(**)
		Sig. (2-tailed)	,450	,068	,019	,662	,511	,787		,601	,055	,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	K8	Correlation Coefficient	,067	-,085	,139	,062	,139	,118	-,073	1,000	,288	,348(*)
		Sig. (2-tailed)	,632	,544	,320	,657	,323	,400	,601		,100	,011
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	K9	Correlation Coefficient	,493(**)	,382(**)	,282(*)	,013	-,044	-,251	,265	,265	1,000	,638(**)
		Sig. (2-tailed)	,000	,005	,041	,928	,753	,070	,055	,055		,000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTK	Correlation Coefficient	,652(**)	,607(**)	,564(**)	,437(**)	,180	,100	,466(**)	,348(*)	,638(**)	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,198	,476	,000	,011	,000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA									
RESP.	DISIPLIN WAKTU		DISIPLIN TARGET		DISIPLIN KUALITAS	DISIPLIN PRIORITAS		DISIPLIN PROSEDUR	
	DIS10	DIS11	DIS12	DIS13	DIS14	DIS15	DIS16	DIS17	DIS18
1	4	5	5	5	4	5	5	4	4
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	4	5	3	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	3	5	5	5	5
5	3	4	4	5	5	5	5	4	4
6	4	5	3	4	4	5	5	4	4
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	5	4	4	5	5
9	3	4	5	5	4	4	4	3	3
10	4	4	5	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	4	4	3	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	4	5	4	4	5	5
15	5	4	4	5	5	5	4	4	4
16	4	5	5	5	4	4	4	5	5
17	4	4	4	5	4	5	5	5	5
18	3	4	4	4	5	4	4	5	5
19	4	5	5	5	4	4	4	5	5
20	5	5	4	4	5	5	5	4	4
21	4	4	5	5	5	4	4	3	4
22	4	5	4	3	5	4	5	4	4
23	3	2	3	3	5	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4
26	3	4	4	4	4	5	4	4	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	3	4	5	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	5	5	5	5	5	5
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	4	4	4	5	4	4
32	4	4	5	5	5	5	5	3	4
33	4	5	5	4	5	5	5	5	5
34	3	4	5	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	5	5	4	5	4	4

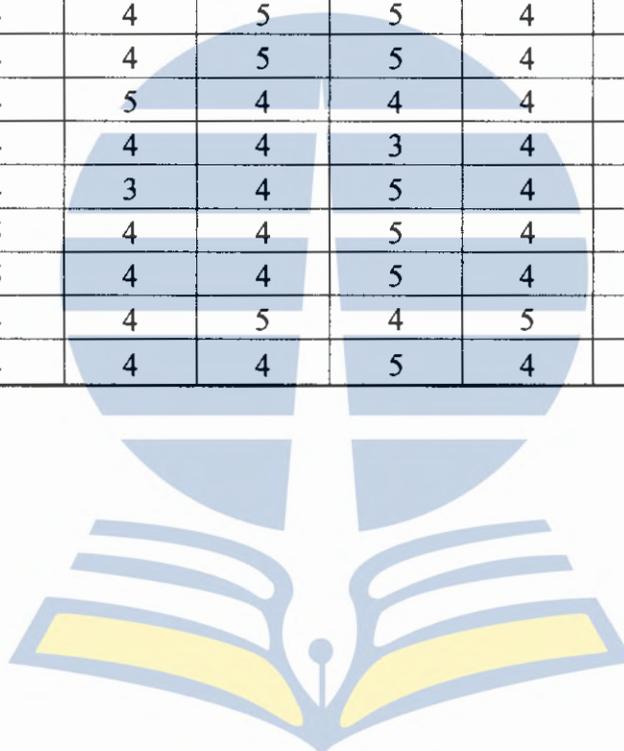
DISIPLIN KERJA									
RESP.	DISIPLIN WAKTU		DISIPLIN TARGET		DISIPLIN KUALITAS	DISIPLIN PRIORITAS		DISIPLIN PROSEDUR	
	DIS10	DIS11	DIS12	DIS13	DIS14	DIS15	DIS16	DIS17	DIS18
36	4	5	5	5	4	4	5	5	5
37	4	4	4	4	5	5	4	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5
39	2	4	4	4	4	4	4	4	3
40	4	5	5	5	5	5	5	5	4
41	4	5	5	5	4	5	5	4	5
42	3	4	5	5	3	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5
44	4	5	5	5	3	4	4	5	5
45	4	4	4	4	5	5	5	5	4
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4
47	4	5	4	4	4	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4
49	4	4	3	3	4	5	5	5	4
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4
51	4	4	5	5	3	4	4	5	4
52	4	4	5	5	5	5	5	4	4
53	4	5	4	5	3	5	5	5	5



Lampiran 5 : Rekapitulasi Data Kuesioner Kemampuan Kerja

KEMAMPUAN KERJA								
RESP.	PENGETAHUAN				KETERAMPILAN			
	KMP19	KMP20	KMP21	KMP22	KMP23	KMP24	KMP25	KMP26
1	4	5	5	5	4	5	4	4
2	5	4	5	5	4	5	4	4
3	4	4	5	5	3	4	4	5
4	4	4	5	5	3	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	4
6	5	4	4	5	3	5	5	5
7	4	5	5	5	4	5	5	5
8	4	5	4	3	5	4	5	5
9	5	4	5	4	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	5	5	5
11	5	5	4	3	5	4	5	5
12	5	5	5	5	4	5	4	4
13	4	3	4	4	5	3	4	4
14	4	4	4	4	5	5	4	5
15	5	5	4	4	5	5	4	4
16	5	4	5	5	4	5	5	4
17	4	4	4	4	3	5	5	5
18	5	4	5	5	3	5	5	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4
20	5	4	5	5	4	4	5	5
21	5	5	5	4	5	4	5	5
22	5	4	5	5	3	5	5	4
23	5	5	5	5	5	4	4	5
24	4	5	4	5	5	5	5	5
25	5	4	4	4	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	5	5	4
27	4	4	5	4	3	5	5	4
28	5	4	4	4	5	5	4	5
29	4	5	4	4	5	5	5	5
30	4	4	4	3	3	4	4	4
31	5	5	4	4	5	5	5	5
32	4	4	5	5	5	5	5	5
33	5	4	5	4	5	5	5	5
34	4	5	5	5	4	5	5	5
35	5	5	5	4	4	5	5	4
36	4	4	5	5	4	5	4	5

KEMAMPUAN KERJA								
RESP.	PENGETAHUAN				KETERAMPILAN			
	KMP19	KMP20	KMP21	KMP22	KMP23	KMP24	KMP25	KMP26
37	4	5	4	5	4	5	4	5
38	4	4	5	5	4	5	5	5
39	4	4	5	5	4	5	5	4
40	4	4	4	4	5	5	5	5
41	5	5	5	5	4	5	5	5
42	5	4	4	5	4	4	5	5
43	5	5	5	5	3	4	4	4
44	4	4	4	5	3	5	5	5
45	4	4	5	5	4	5	5	5
46	4	4	5	5	4	5	4	5
47	4	5	4	4	4	5	5	5
48	4	4	4	3	4	5	5	4
49	4	3	4	5	4	5	4	5
50	5	4	4	5	4	5	4	4
51	5	4	4	5	4	3	5	4
52	4	4	5	4	5	5	5	5
53	4	4	4	5	4	5	4	5



Lampiran 6 : Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA								
RESP.	DISIPLIN WAKTU		DISIPLIN TARGET		DISIPLIN PRIORITAS		DISIPLIN PROSEDUR	
	MTP27	MTP28	MTP29	MTP30	MTP31	MTP32	MTP33	MTP34
1	5	5	5	5	4	5	5	4
2	4	4	4	4	3	5	2	2
3	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	3	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	3	3	4	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4	3	4	3
12	5	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4
14	5	5	4	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	4	4
17	5	4	5	4	4	4	5	5
18	5	4	4	4	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	1	3	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	5	5
25	5	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	5	5
27	4	3	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	5	4	5	4
32	4	5	4	5	5	5	5	4
33	4	5	4	5	5	5	5	4
34	4	5	4	5	5	5	5	4
35	5	4	2	4	5	4	5	4

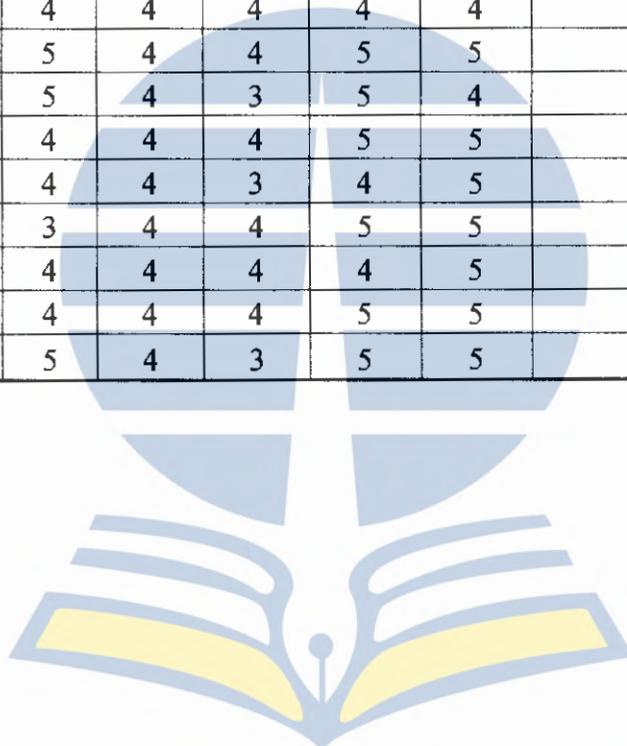
MOTIVASI KERJA								
RESP.	DISIPLIN WAKTU		DISIPLIN TARGET		DISIPLIN PRIORITAS		DISIPLIN PROSEDUR	
	MTP27	MTP28	MTP29	MTP30	MTP31	MTP32	MTP33	MTP34
36	5	4	4	4	5	5	5	5
37	1	1	1	4	4	4	3	4
38	4	5	4	4	4	4	4	5
39	4	4	4	4	4	4	5	4
40	5	5	4	4	4	5	4	4
41	4	4	5	4	5	4	5	4
42	4	4	3	3	3	4	1	4
43	5	5	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	5	3	4	4	4
45	4	5	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	5	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	5	4	5	4	4	4
49	4	4	4	5	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	5
52	4	5	4	4	3	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 7 : Rekapitulasi Data Kuesioner Kinerja

KINERJA									
RESP.	KUALITAS		KUANTITAS		KERJASAMA		KETEPATAN	KREATIVITAS	
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	3	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	3	2	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	5	5	5	3	4
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5
8	4	5	4	4	5	5	4	4	5
9	5	5	4	4	5	5	4	4	5
10	5	5	4	4	5	5	4	4	4
11	3	4	4	4	5	5	4	4	3
12	4	3	4	4	5	5	4	4	4
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	5	5	4	4
16	5	5	4	4	5	5	5	4	4
17	4	4	5	4	5	4	5	4	4
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5
20	4	4	4	4	5	5	4	5	5
21	4	3	4	4	5	5	4	5	5
22	4	3	4	4	5	5	4	5	3
23	4	4	3	4	4	5	4	3	3
24	3	4	4	4	5	5	4	4	3
25	3	4	4	4	5	5	4	5	3
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4
27	4	4	4	3	5	5	4	4	4
28	5	5	4	3	5	5	4	5	4
29	4	5	5	5	4	5	5	4	4
30	5	5	4	5	5	5	4	5	4
31	4	4	4	4	5	5	4	4	3
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5
33	4	5	5	5	4	5	5	4	4
34	5	5	5	5	4	4	4	4	5
35	4	4	4	3	5	4	5	4	4
36	4	5	5	5	5	4	4	5	5

KINERJA									
RESP.	KUALITAS		KUANTITAS		KERJASAMA		KETEPATAN	KREATIVITAS	
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
37	5	4	5	5	5	5	4	4	4
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4
39	4	5	4	4	5	5	4	5	4
40	5	5	5	4	4	4	5	4	5
41	5	5	4	4	5	5	4	4	5
42	4	4	5	5	5	5	5	5	4
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5
46	5	5	4	4	5	5	4	4	4
47	4	5	4	3	5	4	5	4	5
48	5	4	4	4	5	5	4	4	5
49	5	4	4	3	4	5	4	5	5
50	3	3	4	4	5	5	4	5	4
51	5	4	4	4	4	5	4	5	3
52	5	4	4	4	5	5	4	4	4
53	5	5	4	3	5	5	5	4	5



Lampiran 8 : Hasil Transformasi Data Variabel Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	2	1	0,0189	0,0189	0,0461	- 2,0777	1,0000
	3	12	0,2264	0,2453	0,3146	- 0,6894	2,2564
	4	36	0,6792	0,9245	0,1422	1,4362	3,6969
	5	4	0,0755	1,0000	0,0000		5,3268
2	2	1	0,0189	0,0189	0,0461	- 2,0777	1,0000
	3	1	0,0189	0,0377	0,0822	- 1,7776	1,5289
	4	32	0,6038	0,6415	0,3736	0,3625	2,9596
	5	19	0,3585	1,0000	0,0000		4,4843
3	3	5	0,0943	0,0943	0,1682	- 1,3145	1,0000
	4	28	0,5283	0,6226	0,3799	0,7507	2,3815
	5	20	0,3774	1,0000	0,0000		3,7892
4	3	3	0,0566	0,0566	0,1138	- 1,5839	1,0000
	4	28	0,5283	0,5849	0,3899	0,2145	2,4878
	5	22	0,4151	1,0000	0,0000		3,9496
5	3	6	0,1132	0,1132	0,1919	- 1,2096	1,0000
	4	27	0,5094	0,6226	0,3799	0,3124	2,3265
	5	20	0,3774	1,0000	0,0000		3,7023
6	3	1	0,0189	0,0189	0,0461	- 2,0777	1,0000
	4	26	0,4906	0,5094	0,3988	0,0236	2,7232
	5	26	0,4906	1,0000	0,0000		4,2552
7	3	1	0,0189	0,0189	0,0461	- 2,0777	1,0000
	4	27	0,5094	0,5283	0,3979	0,0710	2,7515
	5	25	0,4717	1,0000	0,0000		4,2859
8	3	3	0,0566	0,0566	0,1138	- 1,5839	1,0000
	4	28	0,5283	0,5849	0,3899	0,2145	2,4878
	5	22	0,4151	1,0000	0,0000		3,9496
9	3	2	0,0377	0,0377	0,0822	- 1,7776	1,0000
	4	31	0,5849	0,6226	0,3799	0,3124	2,6687
	5	20	0,3774	1,0000	0,0000		4,1846

Successive Interval

DIS10	DIS11	DIS12	DIS13	DIS14	DIS15	DIS16	DIS17	DIS18
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	2,3265	4,2552	4,2859	2,4878	2,6687
5,3268	4,4843	2,3815	2,4878	2,3265	4,2552	4,2859	2,4878	2,6687
3,6959	4,4843	1,0000	2,4878	2,3265	4,2552	4,2859	2,4878	2,6687
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	1,0000	4,2552	4,2859	3,9496	4,1846
2,2564	2,9596	2,3815	3,9496	3,7023	4,2552	4,2859	2,4878	2,6687
3,6959	4,4843	1,0000	2,4878	2,3265	4,2552	4,2859	2,4878	2,6687
3,6959	4,4843	2,3815	3,9496	3,7023	4,2552	4,2859	3,9496	4,1846
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
2,2564	2,9596	3,7892	3,9496	2,3265	2,7232	2,7515	1,0000	1,0000
3,6959	2,9596	3,7892	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878	2,6687
3,6959	2,9596	1,0000	2,4878	2,3265	2,7232	1,0000	2,4878	2,6687
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
5,3268	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	4,2552	2,7515	2,4878	2,6687
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
3,6959	2,9596	2,3815	3,9496	2,3265	4,2552	4,2859	3,9496	4,1846
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
5,3268	4,4843	2,3815	2,4878	3,7023	4,2552	4,2859	2,4878	2,6687
3,6959	2,9596	3,7892	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	1,0000	2,6687
3,6959	4,4843	2,3815	1,0000	3,7023	2,7232	4,2859	2,4878	2,6687
2,2564	1,0000	1,0000	1,0000	3,7023	1,0000	2,7515	2,4878	2,6687

Successive Interval

DIS10	DIS11	DIS12	DIS13	DIS14	DIS15	DIS16	DIS17	DIS18
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	4,2552	2,7515	2,4878	2,6687
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	2,4878	2,6687
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	4,2552	2,7515	2,4878	2,6687
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	1,0000	2,7232	2,7515	2,4878	2,6687
2,2564	2,9596	3,7892	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878	2,6687
3,6959	4,4843	3,7892	2,4878	3,7023	4,2552	4,2859	3,9496	4,1846
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878	2,6687
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	4,2859	2,4878	2,6687
3,6959	2,9596	3,7892	3,9496	3,7023	4,2552	4,2859	1,0000	2,6687
3,6959	4,4843	3,7892	2,4878	3,7023	4,2552	4,2859	3,9496	4,1846
2,2564	2,9596	3,7892	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878	2,6687
3,6959	1,5289	2,3815	3,9496	3,7023	2,7232	4,2859	2,4878	2,6687
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	2,3265	2,7232	4,2859	3,9496	4,1846
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	4,2552	2,7515	2,4878	4,1846
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
1,0000	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878	1,0000
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	3,7023	4,2552	4,2859	3,9496	2,6687
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	2,3265	4,2552	4,2859	2,4878	4,1846
2,2564	2,9596	3,7892	3,9496	1,0000	2,7232	2,7515	2,4878	2,6687
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	4,2552	4,2859	3,9496	4,1846
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	1,0000	2,7232	2,7515	3,9496	4,1846
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	4,2552	4,2859	3,9496	2,6687

Lampiran 9 : Hasil Transformasi Data Variabel Kemampuan Kerja

KEMAMPUAN KERJA							
Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	4	31	0,5849	0,5849	0,3899	0,2145	1,0000
	5	22	0,4151	1,0000	0,0000		2,6058
2	3	2	0,0377	0,0377	0,0822	- 1,7776	1,0000
	4	32	0,6038	0,6415	0,3736	0,3625	2,6951
	5	19	0,3585	1,0000	0,0000		4,2198
3	4	24	0,4528	0,4528	0,3269	- 0,1185	1,0000
	5	29	0,5472	1,0000	0,0000		2,5988
4	3	4	0,0755	0,0755	0,1422	- 1,4362	1,0000
	4	20	0,3774	0,4528	0,3962	- 0,1185	2,2117
	5	29	0,5472	1,0000	0,0000		3,6086
5	3	11	0,2075	0,2075	0,2862	- 0,8150	1,0000
	4	26	0,4906	0,6981	0,3487	0,5190	2,2517
	5	16	0,3019	1,0000	0,0000		3,5340
6	3	2	0,0377	0,0377	0,0822	- 1,7776	1,0000
	4	10	0,1887	0,2264	0,3010	- 0,7507	2,0181
	5	41	0,7736	1,0000	0,0000		3,5668
7	4	19	0,3585	0,3585	0,3736	- 0,3625	1,0000
	5	34	0,6415	1,0000	0,0000		2,6244
8	4	18	0,3396	0,3396	0,3663	- 0,4135	1,0000
	5	35	0,6604	1,0000	0,0000		2,6330

Successive Interval

KMP19	KMP20	KMP21	KMP22	KMP23	KMP24	KMP25	KMP26
1,000	4,220	2,599	3,609	2,252	3,567	1,000	1,000
2,606	2,695	2,599	3,609	2,252	3,567	1,000	2,633
1,000	2,695	2,599	3,609	1,000	2,018	1,000	2,633
1,000	2,695	2,599	3,609	1,000	3,567	2,646	2,633
1,000	2,695	2,599	3,609	2,252	3,567	1,000	1,000
2,606	2,695	1,000	3,609	1,000	3,567	2,646	2,633
1,000	4,220	2,599	3,609	2,252	3,567	2,646	2,633
1,000	4,220	1,000	1,000	3,534	2,018	2,646	2,633
2,606	2,695	2,599	2,212	3,534	3,567	2,646	2,633
1,000	2,695	1,000	2,212	2,252	3,567	2,646	2,633
2,606	4,220	1,000	1,000	3,534	2,018	2,646	2,633
2,606	4,220	2,599	3,609	2,252	3,567	1,000	1,000
1,000	1,000	1,000	2,212	3,534	1,000	1,000	1,000
1,000	2,695	1,000	2,212	3,534	3,567	1,000	2,633
2,606	4,220	1,000	2,212	3,534	3,567	1,000	1,000
2,606	2,695	2,599	3,609	2,252	3,567	2,646	1,000
1,000	2,695	1,000	2,212	1,000	3,567	2,646	2,633
2,606	2,695	2,599	3,609	1,000	3,567	2,646	1,000
1,000	2,695	1,000	2,212	1,000	2,018	1,000	1,000
2,606	2,695	2,599	3,609	2,252	2,018	2,646	2,633
2,606	4,220	2,599	2,212	3,534	2,018	2,646	2,633
2,606	2,695	2,599	3,609	1,000	3,567	2,646	1,000

Lampiran 10 : Hasil Transformasi Data Variabel Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	4	31	0,5849	0,5849	0,3899	0,2145	1,0000
	5	22	0,4151	1,0000	0,0000		2,6058
2	3	3	0,0566	0,0566	0,1138	- 1,5839	1,0000
	4	28	0,5283	0,5849	0,3899	0,2145	2,4878
	5	22	0,4151	1,0000	0,0000		3,9496
3	4	19	0,3585	0,3585	0,3736	- 0,3625	1,0000
	5	34	0,6415	1,0000	0,0000		2,6244
4	3	11	0,2075	0,2075	0,2862	- 0,8150	1,0000
	4	26	0,4906	0,6981	0,3487	0,5190	2,2517
	5	16	0,3019	1,0000	0,0000		3,5340
5	3	1	0,0189	0,0189	0,0461	- 2,0777	1,0000
	4	26	0,4906	0,5094	0,3988	0,0236	2,7232
	5	26	0,4906	1,0000	0,0000		4,2552
6	3	2	0,0377	0,0377	0,0822	- 1,7776	1,0000
	4	10	0,1887	0,2264	0,3010	- 0,7507	2,0181
	5	41	0,7736	1,0000	0,0000		3,5668
7	4	28	0,5283	0,5849	0,3899	0,2145	2,4878
	5	22	0,4151	1,0000	0,0000		3,9496
8	4	18	0,3396	0,3396	0,3663	- 0,4135	1,0000
	5	35	0,6604	1,0000	0,0000		2,6330

Successive Interval

MTP27	MTP28	MTP29	MTP30	MTP31	MTP32	MTP33	MTP34
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	3,9496
5,3268	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	4,2552	2,7515	2,4878
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496
3,6959	2,9596	2,3815	3,9496	2,3265	4,2552	4,2859	3,9496
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	3,9496
3,6959	4,4843	3,7892	3,9496	2,3265	2,7232	2,7515	3,9496
5,3268	4,4843	2,3815	2,4878	3,7023	4,2552	4,2859	2,4878
3,6959	2,9596	3,7892	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	1,0000
3,6959	4,4843	2,3815	1,0000	3,7023	2,7232	4,2859	2,4878
2,2564	1,0000	1,0000	1,0000	3,7023	1,0000	2,7515	2,4878
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	4,2552	2,7515	2,4878
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	3,7023	2,7232	2,7515	2,4878
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	4,2552	2,7515	2,4878
3,6959	2,9596	2,3815	2,4878	1,0000	2,7232	2,7515	2,4878
2,2564	2,9596	3,7892	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878
3,6959	4,4843	3,7892	2,4878	3,7023	4,2552	4,2859	3,9496
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878
2,2564	2,9596	2,3815	2,4878	2,3265	2,7232	4,2859	2,4878
3,6959	2,9596	3,7892	3,9496	3,7023	4,2552	4,2859	1,0000
3,6959	4,4843	3,7892	2,4878	3,7023	4,2552	4,2859	3,9496
2,2564	2,9596	3,7892	2,4878	2,3265	2,7232	2,7515	2,4878

Lampiran 11 : Hasil Transformasi Data Variabel Kinerja

KINERJA							
Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	3	4	0,0755	0,0755	0,1422	-1,4362	1,0000
	4	29	0,5472	0,6226	0,3799	0,3124	2,4502
	5	20	0,3774	1,0000	0,0000		3,8914
2	3	4	0,0755	0,0755	0,1422	-1,4362	1,0000
	4	29	0,5472	0,6226	0,3799	0,3124	2,4502
	5	20	0,3774	1,0000	0,0000		3,8914
3	3	2	0,0377	0,0377	0,0822	-1,7776	1,0000
	4	39	0,7358	0,7736	0,3010	0,7507	2,8804
	5	12	0,2264	1,0000	0,0000		4,5071
4	2	1	0,0189	0,0189	0,0461	-2,0777	1,0000
	3	6	0,1132	0,1321	0,2139	-1,1166	1,9601
	4	35	0,6604	0,7925	0,2862	0,8150	3,3327
	5	11	0,2075	1,0000	0,0000		4,8212
5	3	3	0,0566	0,0566	0,1138	-1,5839	1,0000
	4	12	0,2264	0,2830	0,3384	-0,5739	2,0185
	5	38	0,7170	1,0000	0,0000		3,4823
6	3	1	0,0189	0,0189	0,0461	-2,0777	1,0000
	4	13	0,2453	0,2624	0,3270	-0,6306	2,2969
	5	39	0,7358	1,0000	0,0000		3,8866
7	4	36	0,6792	0,6792	0,3580	0,4656	1,0000
	5	17	0,3208	1,0000	0,0000		2,6430
8	3	4	0,0755	0,0755	0,1422	-1,4362	1,0000
	4	32	0,6038	0,6792	0,3580	0,4646	2,5273
	5	17	0,3208	1,0000	0,0000		4,0006
9	3	7	0,1321	0,1321	0,2139	-1,1166	1,0000
	4	28	0,5283	0,6604	0,3663	0,4135	2,3309
	5	18	0,3396	1,0000	0,0000		3,6977

Successive Interval

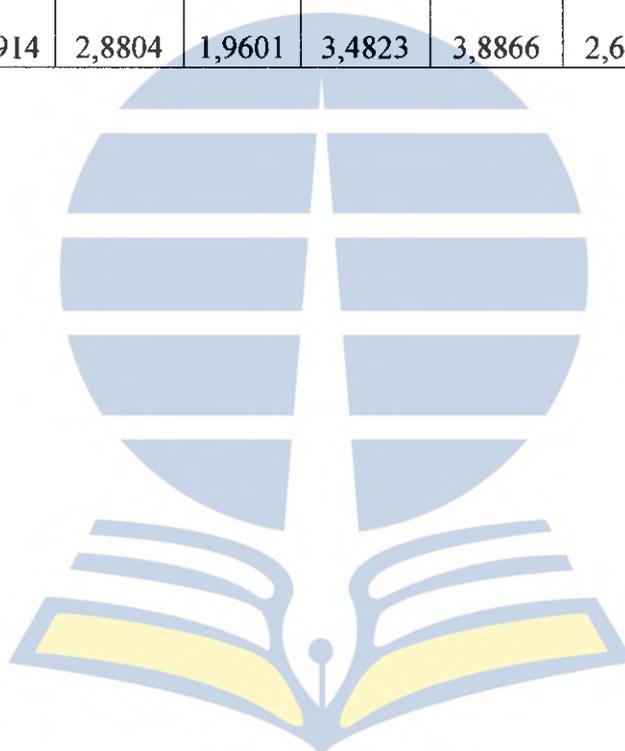
K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
3,8914	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	2,6430	4,0006	3,6977
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	2,6430	1,0000	2,3309
3,8914	2,4502	4,5071	3,3327	3,4823	3,8866	2,6430	4,0006	3,6977
2,4502	2,4502	1,0000	1,0000	2,0185	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	2,6430	1,0000	2,3309
3,8914	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	2,6430	2,5273	3,6977
2,4502	3,8914	2,8804	3,3327	1,0000	2,2969	1,0000	1,0000	2,3309
3,8914	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	3,6977
3,8914	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
1,0000	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	1,0000
2,4502	1,0000	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	1,0000	1,0000	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	1,0000	2,2969	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	4,8212	3,4823	3,8866	2,6430	2,5273	2,3309
3,8914	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	2,2969	2,6430	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	4,5071	3,3327	3,4823	3,8866	2,6430	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	2,2969	1,0000	2,5273	2,3309
3,8914	3,8914	4,5071	4,8212	2,0185	3,8866	1,0000	4,0006	3,6977
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	4,0006	3,6977
2,4502	1,0000	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	4,0006	3,6977
2,4502	1,0000	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	4,0006	1,0000
2,4502	2,4502	1,0000	3,3327	2,0185	3,8866	1,0000	1,0000	1,0000

Successive Interval

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
1,0000	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	1,0000
1,0000	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	2,2969	1,0000	4,0006	1,0000
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	1,9601	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
3,8914	3,8914	2,8804	1,9601	3,4823	3,8866	1,0000	4,0006	2,3309
2,4502	3,8914	4,5071	4,8212	2,0185	3,8866	2,6430	2,5273	2,3309
3,8914	3,8914	2,8804	4,8212	3,4823	3,8866	1,0000	4,0006	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	1,0000
3,8914	3,8914	4,5071	4,8212	2,0185	2,2969	1,0000	2,5273	3,6977
2,4502	3,8914	4,5071	4,8212	2,0185	3,8866	2,6430	2,5273	2,3309
3,8914	3,8914	4,5071	4,8212	2,0185	2,2969	1,0000	2,5273	3,6977
2,4502	2,4502	2,8804	1,9601	3,4823	2,2969	2,6430	2,5273	2,3309
2,4502	3,8914	4,5071	4,8212	3,4823	2,2969	1,0000	4,0006	3,6977
3,8914	2,4502	4,5071	4,8212	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	4,0006	2,3309
3,8914	3,8914	4,5071	3,3327	2,0185	2,2969	2,6430	2,5273	3,6977
3,8914	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	3,6977
2,4502	2,4502	4,5071	4,8212	3,4823	3,8866	2,6430	4,0006	2,3309
2,4502	2,4502	4,5071	4,8212	2,0185	2,2969	1,0000	2,5273	2,3309
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	2,6430	4,0006	3,6977
2,4502	2,4502	2,8804	3,3327	2,0185	2,2969	1,0000	4,0006	3,6977
3,8914	3,8914	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309

Successive Interval

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
2,4502	3,8914	2,8804	1,9601	3,4823	2,2969	2,6430	2,5273	3,6977
3,8914	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	3,6977
3,8914	2,4502	2,8804	1,9601	2,0185	3,8866	1,0000	4,0006	3,6977
1,0000	1,0000	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	4,0006	2,3309
3,8914	2,4502	2,8804	3,3327	2,0185	3,8866	1,0000	4,0006	1,0000
3,8914	2,4502	2,8804	3,3327	3,4823	3,8866	1,0000	2,5273	2,3309
3,8914	3,8914	2,8804	1,9601	3,4823	3,8866	2,6430	2,5273	3,6977



Lampiran 12 : Hasil Analisis Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP	2,8748	,38951	53
DSP	3,1606	,46250	53
KMP	2,4101	,34790	53
MTP	3,5472	,54946	53

Correlations

	KP	DSP	KMP	MTP	
Pearson Correlation	KP	1.000	.681	.741	-.226
	DSP	.681	1.000	1.000	-.045
	KMP	.741	.681	1.000	.075
	MTP	-.226	-.045	.075	1.000
Sig. (1-tailed)	KP	.	.377	.000	.052
	DSP	.377	.	.344	.373
	KMP	.000	.344	.	.296
	MTP	.052	.373	.296	.
N	KP	53	53	53	53
	DSP	53	53	53	53
	KMP	53	53	53	53
	MTP	53	53	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MTP, DSP, KMP ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KP

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.656 ^a	.650	.767	.45823	.650	11.678	3	49	.000	2.232

a. Predictors : (Constant), MTP, DSP, KMP

b. Dependent Variable : KP

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,282	3	9.339	11.678	.000 ^a
	Residual	6,460	49	.410		
	Total	8,789	52			

a. Predictors: (Constant), MTP, DSP, KMP

b. Dependent Variable: KP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.154	.643		3.335	.002					
	DSP	.404	.150	.480	3.668	.005	.004	.004	.003	.894	1.006
	KMP	.623	.139	.620	4.482	.000	.000	.021	.007	.691	1.009
	MTP	-.174	.079	-.265	-2.219	.031	-.226	-.302	-.263	.992	1.008

a. Dependent Variable : KP

Collinearity Diagnostics^a

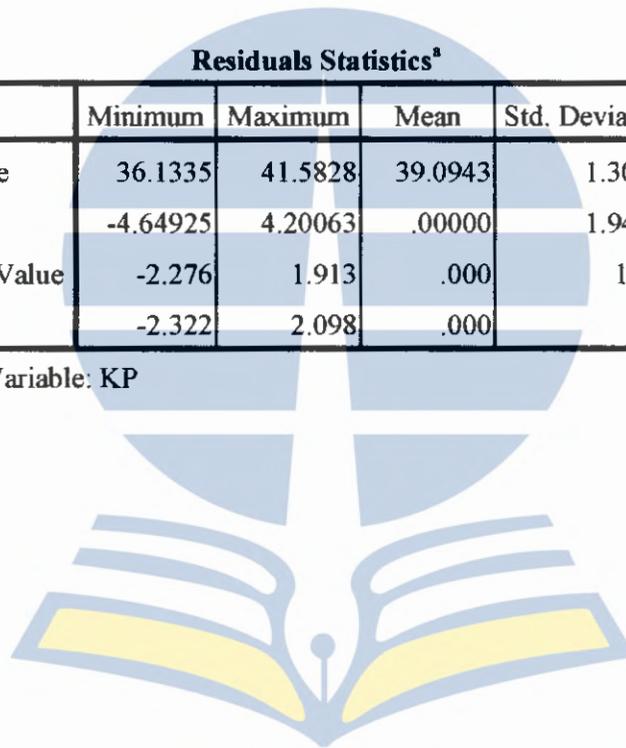
Model	Dimen sion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	DSP	KMP	MTP
1	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.312	.01	.03	.07	.91
	3	.004	32.097	.02	.23	.79	.01
	4	.001	61.156	.97	.74	.14	.08

a. Dependent Variable: KP

Residuals Statistics^a

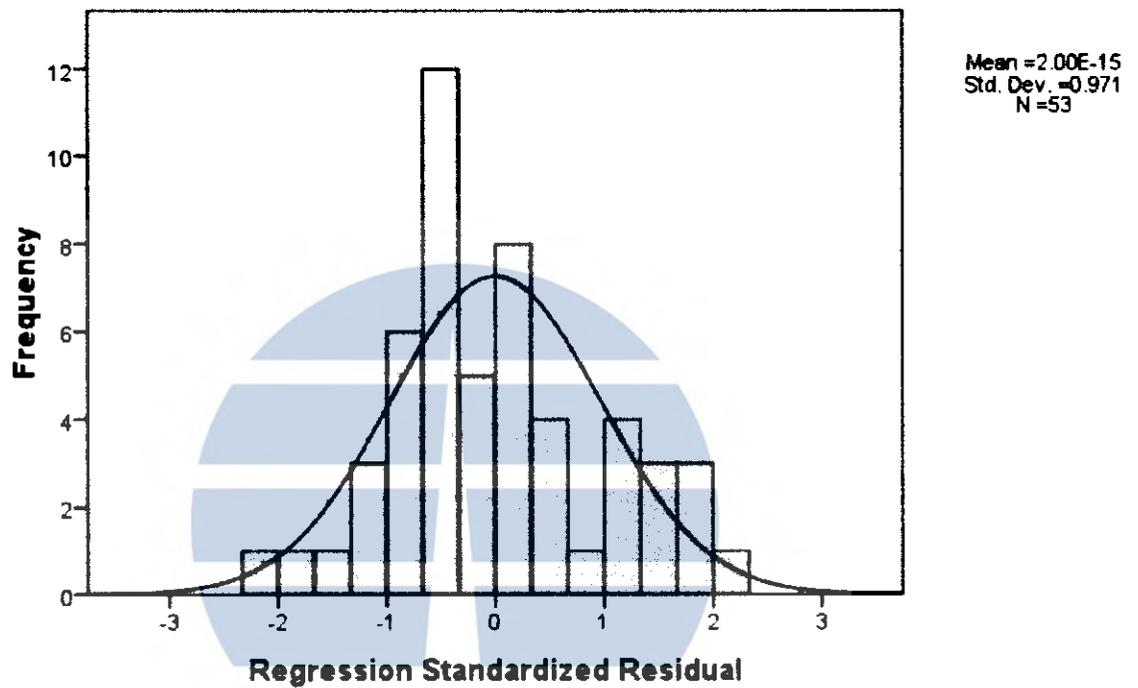
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.1335	41.5828	39.0943	1.30102	53
Residual	-4.64925	4.20063	.00000	1.94398	53
Std. Predicted Value	-2.276	1.913	.000	1.000	53
Std. Residual	-2.322	2.098	.000	.971	53

a. Dependent Variable: KP

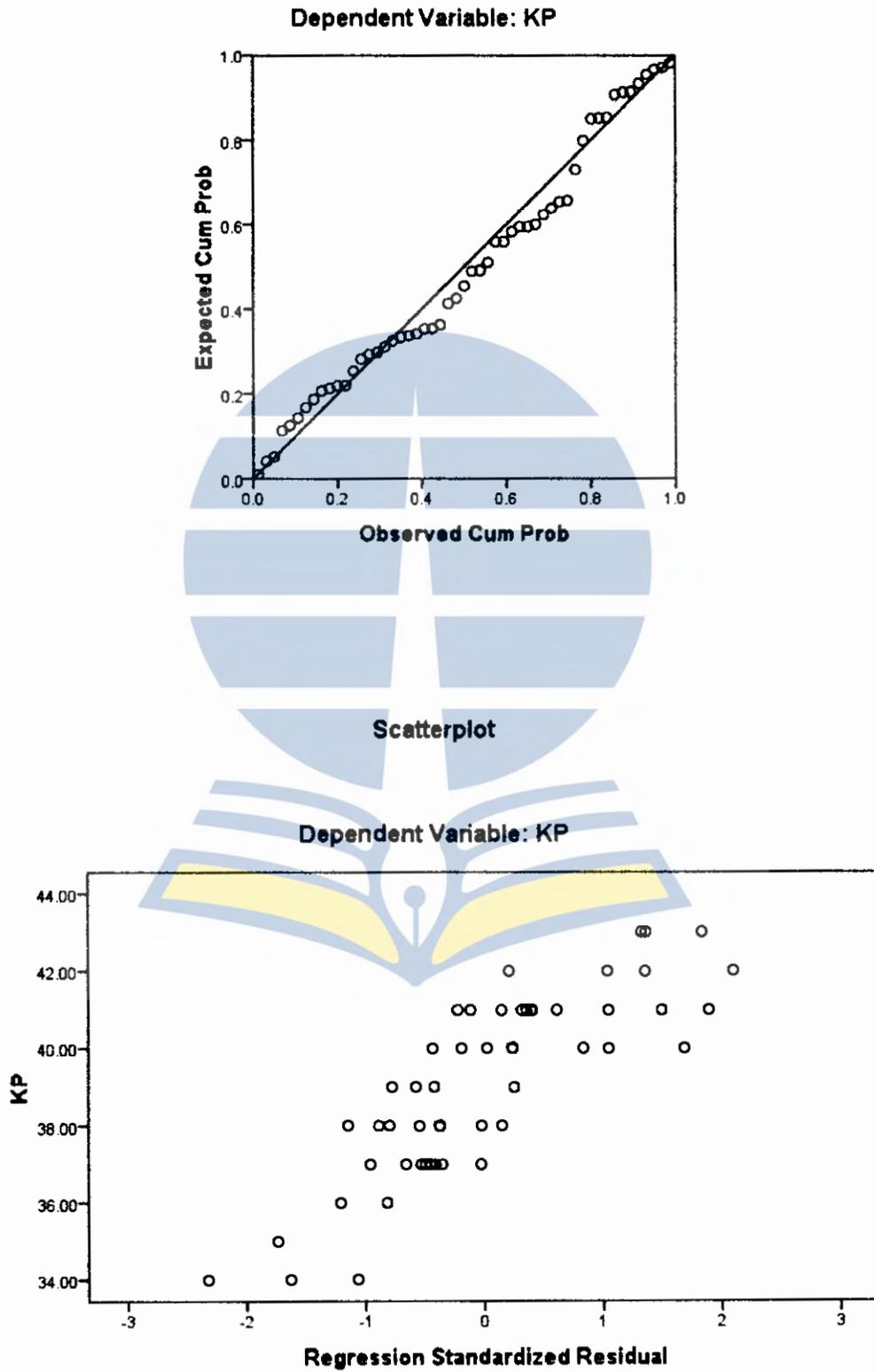


Histogram

Dependent Variable: KP



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 13 : Daftar t Tabel pada Taraf Signifikansi (α) = 0,05

Dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}
1	12,706	41	2,020	81	1,990	121	1,980	161	1,975
2	4,303	42	2,018	82	1,989	122	1,980	162	1,975
3	3,182	43	2,017	83	1,989	123	1,979	163	1,975
4	2,776	44	2,015	84	1,989	124	1,979	164	1,975
5	2,571	45	2,014	85	1,988	125	1,979	165	1,974
6	2,447	46	2,013	86	1,988	126	1,979	166	1,974
7	2,365	47	2,012	87	1,988	127	1,979	167	1,974
8	2,306	48	2,011	88	1,987	128	1,979	168	1,974
9	2,262	49	2,010	89	1,987	129	1,979	169	1,974
10	2,228	50	2,009	90	1,987	130	1,978	170	1,974
11	2,201	51	2,008	91	1,986	131	1,978	171	1,974
12	2,179	52	2,007	92	1,986	132	1,978	172	1,974
13	2,160	53	2,006	93	1,986	133	1,978	173	1,974
14	2,145	54	2,005	94	1,986	134	1,978	174	1,974
15	2,131	55	2,004	95	1,985	135	1,978	175	1,974
16	2,120	56	2,003	96	1,985	136	1,978	176	1,974
17	2,110	57	2,002	97	1,995	137	1,977	177	1,973
18	2,101	58	2,002	98	1,984	138	1,977	178	1,973
19	2,093	59	2,001	99	1,984	139	1,977	179	1,973
20	2,086	60	2,000	100	1,984	140	1,977	180	1,973
21	2,080	61	2,000	101	1,984	141	1,977	181	1,973
22	2,074	62	1,999	102	1,983	142	1,977	182	1,973
23	2,069	63	1,998	103	1,983	143	1,977	183	1,973
24	2,064	64	1,998	104	1,983	144	1,977	184	1,973
25	2,060	65	1,997	105	1,983	145	1,976	185	1,973
26	2,056	66	1,997	106	1,983	146	1,976	186	1,973
27	2,052	67	1,996	107	1,982	147	1,976	187	1,973
28	2,048	68	1,995	108	1,982	148	1,976	188	1,973
29	2,045	69	1,995	109	1,982	149	1,976	189	1,973
30	2,042	70	1,994	110	1,982	150	1,976	190	1,973
31	2,040	71	1,994	111	1,982	151	1,976	191	1,972
32	2,037	72	1,993	112	1,981	152	1,976	192	1,972
33	2,035	73	1,993	113	1,981	153	1,976	193	1,972
34	2,032	74	1,993	114	1,981	154	1,975	194	1,972
35	2,030	75	1,992	115	1,981	155	1,975	195	1,972
36	2,028	76	1,992	116	1,981	156	1,975	196	1,972
37	2,026	77	1,991	117	1,980	157	1,975	197	1,972
38	2,024	78	1,991	118	1,980	158	1,975	198	1,972
39	2,023	79	1,990	119	1,980	159	1,975	199	1,972
40	2,021	80	1,990	120	1,980	160	1,975	200	1,972