

**PENGARUH ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS  
PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Dalam Menempuh Program  
Sarjana Administrasi Publik (S.AP) Program Studi Ilmu Administrasi  
Negara, Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi  
Menarasiswa Bogor*



**Oleh :**

**HARMAWAN  
NPM: AP.316193**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
STIA MENARASISWA  
B O G O R  
2018**

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Dalam Menempuh Program  
Sarjana Administrasi Publik (S.AP) Program Studi Ilmu Administrasi  
Negara, Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi  
Menarasiswa Bogor*

Oleh :

**HARMAWAN**  
**NPM: AP.316193**

Dosen Pembimbing I,

**Suryakusuma, Drs., M.Si.**  
NIDN : 0408016203

Dosen Pembimbing II,

**Henky Hendrawan, Drs., MM., M.Si.**  
NIDN : 0416076506

Mengetahui :  
Ketua STIA Menarasiswa

**Dr. Tuty Rosyaty, SH., S.Sos., M.Si.**  
NIDN : 0418036601

**DAFTAR ANGGOTA PENGUJI  
SIDANG SKRIPSI**

<b>No.</b>	<b>NAMA DOSEN PENGUJI</b>	<b>TANDA TANGAN</b>
1.	.....	(.....)
2.	.....	(.....)
3.	.....	(.....)
4.	.....	(.....)
5.	.....	(.....)

**LEMBARAN CATATAN KOREKSI**

**DOSEN PENGUJI SIDANG SKRIPSI**

**Keterangan :**

(    ) **Lulus**

(    ) **Tidak Lulus**

Mengetahui :  
Ketua STIA Menarasiswa

**Dr. Tuty Rosyaty, SH., S.Sos., MSi.**

## ABSTRAK

**Harmawan, NIM : AP.316193, Pengaruh Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan aspek sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai, dan menguji pengaruh budaya kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian verifikatif dan metode survey eksplanatif. Pengamatan terhadap pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat dilakukan melalui sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik pencatatan dokumen dan kuesioner. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan korelasi product moment (pearson). Hasil penelitian menunjukkan : (1) Hasil analisis deskriptif terhadap aspek sumber daya manusia menunjukkan bahwa secara umum aspek sumber daya manusia pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Barat adalah “baik”, (2) Hasil analisis deskriptif terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat adalah “baik”, dan (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi  $r = 0,624$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,264 + 0,521X$ . Kontribusi aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 38,94%. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat ditentukan oleh aspek sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia yang baik akan mengakibatkan tingginya kinerja pegawai dan sebaliknya jika aspek sumber daya manusia tidak baik maka kinerja pegawai juga rendah.

Kata kunci : *Aspek SDM, Kinerja Pegawai*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala taufiq dan hidayah-NYA kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul judul : ***“Pengaruh Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat”***. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna menempuh Program Sarjana, Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor.

Ucapan terimakasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Tuty Rosyaty, SH., S.Sos., MSi. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa dengan penuh perhatian beliau selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini
2. Bapak Suryakusuma, Drs., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing I, disela-sela kesibukan beliau selalu memberikan arahan dan bimbingan untuk penyusunan penulisan skripsi.
3. Bapak Henky Hendrawan, Drs., MM., MSi., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah berkenan mengarahkan, membimbing dan memberikan kepercayaan penuh kepada penulis untuk penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor, yang telah memberikan ilmu selama mengikuti pendidikan Sarjana.
5. Kepada Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Barat beserta pegawai dan jajarannya, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk bisa mengadakan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan selama penelitian ini dilaksanakan.

6. Keluarga Tercinta yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana di STIA Menarasiswa Bogor.
7. Kepada rekan-rekan mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor dan semua pihak yang telah rela memberikan bantuan, dorongan serta fasilitasnya dalam penyelesaian skripsi ini.

Sekali lagi kami mengucapkan terima kasih atas budi baik dari semua pihak yang telah membantu, bila ada kesalahan dalam penulisan, dengan senang hati penulis menerima saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tulisan ini. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bogor, November 2018

Penulis

**Harmawan**

## DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	i
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batas dan Perumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulidsan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Deskripsi Teori.....	11
2.2. Aspek Sumber Daya Manusia.....	21
2.3. Motivasi.....	21
2.4. Kemampuan.....	27
2.5. Penelitian Pendahululuan.....	29
2.6. Kerangka Pikir.....	33
2.7. Hipotesis.....	34
...	
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Metodologi Penelitian.....	35
3.2. Variabel Penelitian.....	36
3.3. Populasi dan Sampel.....	37
3.4. Instrumen dan Sampel.....	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	38
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Sejarah Pemadam Kebakaran.....	44
4.2. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Suku Dinas.....	49
4.3. Deskripsi Data Penelitian.....	60
4.4. Pengujian Hipotesis.....	81
4.4.1. Uji Persyaratan Analisis.....	81



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran-Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Kisi-Kisi Instrumen Aspek Sumber Daya Manusia.....	36
Tabel 3.2.	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 3.3.	Interpretasi Koefisien Koreksi.....	41
Tabel 3.4.	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	43
Tabel 4.1.	Uji Validitas Variabel Aspek Sumber Daya Manusia.....	61
Tabel 4.2.	Uji Reliabilitas Variabel Aspek Sumber Daya Manusia.....	62
Tabel 4.3.	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 4.4.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.5.	Dalam Bekerja Saya Menginginkan Bekerja Yang Terbaik Mungkin...	63
Tabel 4.6.	Dalam Bekerja Saya Mengutamakan Kualitas Pekerjaan.....	64
Tabel 4.7.	Dalam Bekerja Saya Selalu Berkeinginan Lebih Baik Dari Yang Lain.....	64
Tabel 4.8.	Dalam Bekerja Saya Selalu Menghargai Terhadap Penggunaan Waktu.....	65
Tabel 4.9.	Bekerja Adalah Sesuatu Yang Benar-Benar Saya Senangi.....	66
Tabel 4.10.	Di Tempat Kerja Saya, Mereka Berpendapat Bahwa Saya Sangat Rajin.....	66
Tabel 4.11.	Biasanya Anda Bekerja Jauh Lebih Sering Daripada Pekerjaan.....	67
Tabel 4.12.	Jika Pimpinan Memberikan Tugas/Pekerjaan Kepada Anda Maka Anda Biasanya Ingin Melakukan Yang Terbaik.....	68
Tabel 4.13.	Anda Dapat Mengerjakan Sesuatu Tanpa Lelah Selama Waktu Yang Sangat Lama .....	68
Tabel 4.14.	Anda Menganggap Rekan Sekerja Yang Bekerja Dengan Sungguh-Sungguh Sangat Menyenangkan.....	69
Tabel 4.15.	Dalam Bekerja Komentar Dari Rekan Kerja Adalah Masukan.....	70
Tabel 4.16.	Dalam Bekerja Teguran Pimpinan Demi Perbaikan Hasil Kerja.....	70
Tabel 4.17.	Selalu Berusaha Bekerja Dengan Hasil Terbaik.....	71
Tabel 4.18.	Selalu Berusaha Mencapai Tujuan.....	71
Tabel 4.19.	Dalam Bekerja Perlu Memiliki Pengetahuan.....	72
Tabel 4.20.	Mampu Melaksanakan Pekerjaan Sebagaimana Mestinya.....	73
Tabel 4.21.	Dalam Bekerja Perlu Memiliki Keterampilan.....	73
Tabel 4.22.	Keterampilan Memudahkan Dalam Bekerja.....	74
Tabel 4.23.	Tugas Pegawai Sesuai Tanggung Jawab Dapat Diselesaikan Tepat Waktu.....	75
Tabel 4.24.	Tugas-Tugas Pegawai Sebanyak Apapun Tetap Dikerjakan.....	75
Tabel 4.25.	Pegawai Dalam Bekerja Berorientasi Kepada Kualitas Pekerjaan....	76
Tabel 4.26.	Pegawai Dalam Bekerja Selalu Mengutamakan Hasil Kerja Yang Terbaik Mungkin.....	77
Tabel 4.27.	Jumlah Perkerjaan Pegawai Disesuaikan Dengan Waktu.....	77
Tabel 4.28.	Jumlah Pekerjaan Pegawai Yang Banyak Kurang Diminati.....	78
Tabel 4.29.	Pegawai Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Dalam Tim Kerja.....	78
Tabel 4.30.	Pegawai Mampu Berkomunikasi Dalam Menjalin Kerjasama	

	Dalam Tim Kerja.....	79
Tabel 4.31.	Tugas Pekerjaan Pegawai Dapat Diselesaikan Tepat Waktu.....	80
Tabel 4.32.	Tugas Pekerjaan Pegawai Sesulit Apapun Tetap Dikerjakan.....	80
Tabel 4.33.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Aspek Sumber Daya Manusia.....	82
Tabel 4.34.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.35.	Test Statistics Aspek Sumber Daya Manusia.....	84
Tabel 4.36.	Test Statistics Kinerja Pegawai.....	84
Tabel 4.37.	Hasil F Hitung Dan Signifikansi Aspek Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai.....	85
Tabel 4.38.	Hubungan Antara Aspek Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 4.39.	Nilai Uji T Hubungan Antara Aspek Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai.....	88

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1.</b>	Kerangka Pikir .....	34
--------------------	----------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1..1. Latar Belakang Masalah**

Floris A. Maljers, CEO Unilever mengatakan, sumber-sumber kelebihan kompetitif yang butuh diperhatikan ialah kualitas sumber daya manusia. Robert J. Eaton, CEO Chrysler Corp pun mengatakan tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi ialah keterbatasan sumber daya manusia.

Maka di antara sumber organisasi yang mempunyai peran urgen dalam menjangkau tujuannya ialah Sumber Daya Manusia. Karena insan memiliki akal, perasaan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya insan tersebut sangat dominan terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya insan adalah modal dasar dalam penentuan destinasi perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, pekerjaan dalam perusahaan tidak bakal berjalan dengan baik.

Dalam konsep manajemen manusia diinginkan mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal barangkali untuk menambah produktivitas yang dibuntuti terciptanya hubungan kerja yang baik dalam makna menyenangkan sarat tenggang rasa dan saling membangun. Bagi mewujudkan urusan itu dituntut keterlibatan seluruh pihak pengelola perusahaan maupun semua pegawai.

Pembinaan pegawai ialah suatu pekerjaan yang sehubungan dengan peningkatan kemampuan pegawai guna perkembangan yang berkesinambungan didalam organisasi. Widjaja (2006:15) pembinaan pegawai ialah segala usaha guna meningkatkan keterampilan dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Produktivitas ditafsirkan sebagai sikap mental yang memiliki gairah dan motivasi tinggi seseorang (pegawai) dengan tujuan mengerjakan sebuah evolusi atas sesuatu, sehingga dapat mempengaruhi kualitas diri dan kualitas pekerjaan.

Produktivitas sendiri ditafsirkan sebagai keterampilan seperangkat sumber-sumber ekonomi guna menghasilkan sesuatu atau komparasi antara pengorbanan (input) dengan pendapatan (output). Semakin kecil pengorbanan yang dibutuhkan untuk menemukan penghasilan disebutkan sebagai pekerjaan produktif, sebaliknya kian tinggi pengorbanan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pendapatan tertentu disebutkan kurang produktif (Sirait 2006: 248).

Berdasarkan keterangan dari Malthis dan Jackson (2001: 82), Produktivitas ialah ukuran kuantitas dan kualitas kegiatan yang dilaksanakan dengan mempertimbangkan ongkos sumber daya yang dipakai untuk menggarap pekerjaan tersebut.

Dari keterangan tersebut pengarang dapat memutuskan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat diprovokasi oleh pembinaan pegawai. Apabila diantara pegawai telah tidak menghiraukan pembinaan dalam kerja, maka dapat dijamin produktivitas kerja bakal menurun. Padahal guna mendapatkan produktivitas kerja sangat dibutuhkan pembinaan kerja dari semua pimpinan.

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar berhubungan dengan faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang berhubungan diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya : aspek sumber daya manusia, lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, kepemimpinan, dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya.

Aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yaitu motivasi dan kemampuan, sebagaimana dikemukakan oleh Maier yang berpendapat bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal tersebut dirumuskan sebagai berikut :

### *Performance = Motivation x Ability*

Dari ketentuan diatas tampak bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan. Jadi kalau ditelaah dengan sistematis, kinerja mempunyai nilai nol apabila motivasi dan kemampuan tidak ada, dan akan semakin tinggi jika nilai dari salah satu unsur tersebut bertambah.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek sumber daya manusia disisi lain mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan kinerja pegawai, Tanpa suatu aspek sumber daya manusia maka mustahil akan tercapai kinerja pegawai yang baik, yang pada akhirnya bila kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan tercapai.

Kemampuan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan adalah kecakapan dalam melakukan suatu pekerjaan yang meliputi kecakapan fisik berkaitan dengan stamina dan karakteristik tubuh, serta kemampuan intelektual.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat dituntut untuk dapat mengatasi permasalahan kinerja pegawai. Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan antara lain : (1) masih terdapatnya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, (2) pelaksanaan pekerjaan sesuai tanggung jawab tidak tepat waktu, (3) keluar kantor pada saat jam kantor, (4) kurang inisiatif dalam membuat rencana kerja sehingga pekerjaan tidak sesuai dengan rencana, (5) kekurangefisienan dalam pemanfaatan sarana kantor, dan sebagainya.



Rendahnya kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh para pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat tentunya berkaitan dengan aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan. Karena motivasi dan kemampuan berhubungan dengan kemauan dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Permasalahan tersebut tentunya berhubungan dengan kinerja pegawai.

Apabila kinerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah : “Pengaruh Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Masih terdapat ditemukannya sejumlah pegawai yang susah terpusat pada pekerjaannya.
2. Sikap yang bermalas-malasan, mengantuk, bahkan istirahat dalam proses bekerja.
3. Sikap lebih tidak sedikit bermain, berkelakar dengan sesama pegawai dan tidak serius dalam bekerja.

Hal ini lumayan mengganggu kegiatan dari perusahaan, sampai-sampai dalam menuntaskan tugas juga tidak cocok dengan jumlah dan masa-masa yang sudah ditentukan dan dominan pada visi dan tujuan perusahaan juga akan terjangkau lebih lama dari yang diinginkan.

### **1.3. Batasan dan Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan kerja pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat?
3. Bagaimana pengaruh aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat?

### **1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan kerja pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
  - a. Ingin mengetahui lebih mendalam tentang aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan serta kinerja pegawai pegawai saat ini.
  - b. Ingin mengetahui lebih mendalam tentang pengaruh aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai.
  - c. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi organisasi dalam mengambil keputusan taktis maupun strategis.
2. Secara Praktis
  - a. Bagi Organisasi

Kegunaan penelitian ini bagi organisasi diharapkan agar mampu meningkatkan aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan.

c. Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

### **Bab I      Pendahuluan**

Pada Bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kegunaan penelitian, hipotesis dan sistematika penelitian.

### **Bab II     Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berhubungan dan berkaitan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas. Selanjutnya dari bab ini akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

### **Bab III    Metodologi Penelitian**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai batasan penelitian, rancangan penelitian yang membahas mengenai metode penelitian yang akan digunakan untuk menganalisa data yang ada, sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah ditentukan.

## **Bab IV Pembahasan**

Pada bab ini akan diuraikan deskriptif hasil penelitian tentang gambar umum perusahaan, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

## **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan berisikan tentang kesimpulan dan saran yang dapat diberikan sebagai suatu bahan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan secara tidak langsung.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Deskripsi Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja pegawai dalam perhotelan diasumsikan dengan kepuasan tamu terhadap pelayanan, semakin tinggi kepuasan tamu maka kinerja pegawai dianggap semakin baik (Mangkunegara, 2007:9).

Kinerja pegawai adalah: “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya jam).” Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:10).

Faustino Cardosa Gomes mengemukakan kinerja pegawai sebagai: “Ungkapan seperti *output*, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Mangkunegara, 2007:8)”.

#### **a. Evaluasi Kinerja Pegawai**

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat/ standar yang diharapkan. Hal ini harus selalu dilakukan secara berkala mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor, oleh karena itu untuk menjaga stabilitas kerja SDM evaluasi kerja secara berkala akan sangat baik untuk dilakukan.

Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya (Suwatno dan Priansa, 2011 : 197).

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Leon C dalam Mangkunegara, 2007:9).

## **b. Metode Evaluasi Kinerja Pegawai**

Metode atau teknik evaluasi kinerja pegawai dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan (Suwatno dan Priansa, 2011 : 204).

### **1. Metode penilaian berorientasi masa lalu (*past based methods*)**

Ada beberapa metode untuk penilaian prestasi kinerja berdasarkan masa yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan ini. Teknik penilaian ini meliputi:

#### **a. *Rating scale* (skala peringkat).**

Teknik penilaian ini memiliki kelebihan yaitu hanya memerlukan biaya yang rendah, latihan yang dilakukan penilai hanya sedikit, tidak memakan waktu, dan dapat digunakan kepada karyawan dalam jumlah yang besar. Teknik ini dilakukan dalam skala waktu tertentu dengan rentang nilai dari rendah hingga tinggi. Salah satu kekurangan dari teknik ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan terhadap pelaksanaan kerja.

#### **b. *Checklist*.**

Metode penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung kepada karyawannya. Atasan hanya perlu memilih prestasi kerja dan karakter karyawan

dari kalimat-kalimat yang disediakan (pilihan) yang telah diberi bobot, sehingga pada akhirnya bobot tersebut dapat diakumulasikan dan hasilnya akan menunjukkan pencapaian kinerja pegawai.

c. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*).

Metode ini mengharuskan atasan melakukan pencatatan atas segala sesuatu hal yang baik dan buruk yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya selama masa evaluasi. Keseluruhan hasil pencatatan tersebut akan dikelompokkan menurut kriterianya, yang selanjutnya hal ini juga dapat dijadikan masukan bagi karyawan tersebut. Kelemahan dari metode ini adalah atasan sering malas untuk melakukan pencatatan dari setiap hal yang dilakukan oleh karyawannya.

d. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*).

Teknik ini dilakukan langsung oleh tenaga ahli dari personalia berdasarkan data informasi yang diterima dari atasan langsung tentang kinerja pegawainya. Kemudian tenaga ahli akan melakukan evaluasi berdasarkan data yang diterimanya dan hasilnya akan diberikan kembali kepada atasan yang bersangkutan yang kemudian akan didiskusikan bersama dengan karyawan tersebut.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja.

Pada metode ini prestasi kerja dinilai berdasarkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tes dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok.



Metode ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung, yang biasanya ditujukan untuk proses pengambilan keputusan contoh keputusan kenaikan upah, promosi dan lain sebagainya kepada satu karyawan dengan membandingkannya dengan karyawan lain yang ada pada kelompoknya.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan (*future based methods*)

Metode berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada personalia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Inilah yang membedakan perusahaan modern dengan yang lainnya dalam memandang karyawan. Teknik penilaian ini meliputi:

- a. Penilaian diri (*Self-Appraisal*). Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri karyawan, dengan menilai dirinya sendiri sehingga upaya perbaikan cenderung lebih mudah untuk dapat dilakukan.
- b. Penilaian psikologis (*Psychological Appraisal*). Penilaian ini dilakukan dengan cara wawancara, tes psikologi, dan diskusi langsung dengan atasan. Hal ini penting untuk menentukan kemampuan seseorang di masa yang akan datang, atau dalam proses pengembangan karir.
- c. Pendekatan *Management by Objective (MBO)*. Inti dari metode MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penilai secara bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang, dan penilaian prestasi kerja dilakukan bersamaan dengan proses tersebut.

Metode evaluasi masa lalu dan evaluasi berdasarkan masa depan akan lebih baik jika dilakukan secara bersinergi, dikarenakan adanya beberapa kekurangan dan kelebihan dari masing-masing metode.

**c. Tujuan Evaluasi Kerja Karyawan**

Evaluasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini harus dilakukan pemimpin dengan cara menilai hasil kerja para karyawannya. Tujuan dari evaluasi atau penilaian prestasi kerja, bahwa penilaian tersebut memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Tujuan evaluasi kerja karyawan yang dimaksud antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manager untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Proccess Deficiencies*. Berhubungan dengan prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama

di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif, dan semua karyawan mempunyai hak yang sama dalam hal promosi, bahkan demosi jabatan.
9. *External Challenges*. Faktor-faktor eksternal yang biasanya tidak terlihat tetapi ikut mempengaruhi akan terlihat dalam penilaian kinerja.
10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri (Suwatno dan Priansa, 2011 : 197).

**d. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja pegawai**

Faktor yang berhubungan dengan kinerja seseorang, diantaranya adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2007:14) :

1. Faktor individual yang terdiri dari;
  - a. Kemampuan dan keahlian.
  - b. Latar belakang.
  - c. Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari;
  - a. Persepsi
  - b. *Attitude*
  - c. *Personality*
  - d. Pembelajaran
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job design*

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2007:15).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dimensi kinerja meliputi yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2002:94).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja karyawan meliputi kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan (Mangkunegara, 2007:67).

*Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes or otherwise*, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dimensi kinerja meliputi keluaran proses kerja (Sedarmayanti, 2001:50).

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan tugas-tugas yang dikerjakan, pegawai yang memiliki kinerja yang efektif adalah pegawai yang memiliki kemampuan melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Dimensi kinerja meliputi hasil kerja dan tujuan organisasi (Ivancevich, 2010 : 299).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dimensi kinerja meliputi kemampuan, usaha, dan kesempatan (Sulistiyani, 2003:223).

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi, yaitu dalam arti kualitas, kuantitas, output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dimensi kinerja karyawan meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, hasil kerja, jangka waktu menyelesaikan hasil kerja, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis, Robert L dan Jackson John H, 2002:78).

Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Dimensi kinerja karyawan meliputi prestasi yang diharapkan dan prestasi kerja aktual yang dicapai (Dessler, 2000:87).

Faktor penilaian kinerja pada intinya meliputi dimensi : Tanggung jawab, Kerjasama, Kepribadian, Kepemimpinan, Kehadiran, Kesetiaan, Inisiatif, Prakarsa, Kejujuran, dan Ketaatan (Ishak Arep dan Hendry Tanjung, 2002:278)

Kinerja seseorang mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik (Prawirosentono, 2000:3).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja maka dapat disintesis bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Dimensi kinerja meliputi : (1) Tanggung jawab, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Kuantitas pekerjaan, (4) Kontribusi terhadap organisasi, dan (5) Waktu penyelesaian hasil kerja.

## **2.2. Aspek Sumber Daya Manusia**

Aspek sumber daya manusia meliputi motivasi dan kemampuan. Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kemampuan adalah kecakapan fisik dan mental dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **2.3. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa

Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan.

Teori motivasi pada dasarnya berakar pada kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kekuatan kebutuhan yang dimiliki manusia. Tentang kebutuhan, yaitu manakala kebutuhan-kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi, maka upaya manusia untuk melakukan sesuatu pada tingkat yang lebih tinggi yaitu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi (Suradinata, 2000:130).

Memotivasi manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukannya untuk berperan aktif mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan. Jadi motivasi secara singkat dapat diartikan sebagai proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya.

Menurut Thoha (2000:197) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Banyak unsur lain yang dapat menerangkan terjadinya perilaku, dimana bahwa persepsi, kepribadian, dan lingkungan adalah unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku.

Selanjutnya dalam kehidupan manusia motivasi dapat muncul dalam dua cara, yaitu :

- a. Motivasi timbul karena dibuat, yaitu aktivitas untuk berbuat sesuatu terhadap orang lain untuk memotivasi pekerja atau pegawai

- b. Motivasi murni yang timbul dari dalam dirinya, faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu yang merupakan aktivitas timbul karena dalam dirinya dibutuhkan dan bisa mempengaruhi orang lain untuk berperilaku atau bergerak ke arah yang diharapkan.

Keterkaitan kedua cara tersebut sangat erat sehingga dapat membentuk motivasi yaitu kekuatan menggerakkan orang dan memberikan motivasi, berarti memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan agar mereka mau melakukan atau mengerjakan sesuatu. Sedangkan sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan dengan memastikan keinginan dan kebutuhan organisasi atau perorangan berada pada keadaan keseimbangan atau kesesuaian.

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi motivasi manusia yaitu : (1) Kebutuhan manusia, (2) Dorongan dan disiplin, (3) Penghargaan, (4) Lingkungan, dan (5) Pencapaian tujuan. Lima faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap manusia agar dapat bergerak sehingga manusia berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan pribadi maupun kebutuhan organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak (Suradinata, 2000:42).

“Teori motivasi mempunyai dimensi dorongan, harapan, dan imbalan”. Dorongan adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Harapan adalah kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Imbalan rangsangan dengan pemberian imbalan kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar (Hasibuan, 2002:162).

Proses motivasi dalam kehidupan manusia terdapat hal-hal yang bersifat kompleks. Secara garis besar tampak bahwa manusia itu mempunyai berbagai kebutuhan dan harapan,



baik bersifat individu maupun kelompok atau organisasi, namun kalau dikaji sumber kebutuhannya dari manusia individu. Lahirnya dorongan dan harapan pada umumnya akan menimbulkan suatu keadaan yang tidak seimbang dalam dirinya, sehingga individu yang bersangkutan berusaha untuk menyeimbangkan lagi. Timbulnya suatu kebutuhan, keinginan, dan harapan pada umumnya dikaitkan dengan antisipasi atau keyakinan bahwa tindakan-tindakan tertentu akan dapat mengurangi ketidakseimbangan. Proses selanjutnya tingkah laku yang diarahkan ke sesuatu tujuan untuk mengurangi atau meredakan ketidakseimbangan itu disertai oleh tanda atau rangsangan dari lingkungan dan dapat memberikan adanya informasi atau umpan balik kepada individu tentang hasil tingkah laku, ucapan maupun tindakan.

Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow yang dikutip Ishak Arep dan Hendry Tanjung (2002:222-223), secara hierarki dimulai dari kebutuhan dasar yang dimiliki manusia, tingkatan dimulai dari yang terendah yaitu, fisiological, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sendiri.

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg, mengelompokan dua faktor motivator mencakup gaji, upah, bonus, kebijaksanaan perusahaan dan administrasi, kepastian jabatan, kondisi kerja, hubungan supervisi, hubungan dengan para rekan kerja. Faktor kedua mencakup kemajuan, pengakuan dan status, pekerjaan, prestasi, kemungkinan pertumbuhan, dan tanggung jawab (Ishak Arep dan Hendry Tanjung, 2002:223-224).

Teori motivasi prestasi dari David Mc. Clelland, mengemukakan terdapat 3 (tiga) kebutuhan penting yaitu :

- 1) *Achievement* : adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik dari sebelumnya (pencapaian prestasi). Hal ini dapat dicapai dengan cara :

- Merumuskan tujuan
  - Mendapatkan umpan balik
  - Memberikan tanggung jawab pribadi
  - Bekerja keras
- 2) *Affiliation* : adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara :
- Bekerjasama dengan orang lain
  - Membuat kawan di tempat kerja
  - Sosialisasi
- 3) *Power* : adanya kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Hal ini sangat tergantung pada :
- Pengalaman masa kanak-kanak
  - Kepribadian
  - Pengalaman kerja
  - Tipe organisasi (Ishak Arep dan Hendry Tanjung, 2002:225-226).

Menurut Suradinata, bahwa aspek sumber daya manusia adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif (Manggunegara, 2007:50).

Menurut Ernest L. McCormick, bahwa aspek sumber daya manusia adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2007:58).

Aspek sumber daya manusia adalah mempunyai dimensi dorongan, harapan, dan imbalan (Hasibuan, 2002:123).

Menurut Steers, bahwa aspek sumber daya manusia adalah pengarah tingkah laku atau merupakan suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang ada dalam kebutuhan manusia dan lingkungannya. Aspek sumber daya manusia meliputi dimensi (1) Kebutuhan manusia, dan (2) Lingkungan (Mangkunegara, 2007:158).

Aspek sumber daya manusia adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan (Mohamad As'ad, 2002:144).

Menurut Abraham Maslow, motivasi adalah secara hierarki dimulai dari kebutuhan dasar yang dimiliki manusia, tingkatan dimulai dari yang terendah yaitu, fisiological, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sendiri (Ishak Arep dan Hendry Tanjung, 2002:134).

Aspek sumber daya manusia adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dimensi aspek sumber daya manusia meliputi : (1) Dorongan, dan (2) Semangat kerja (Martoyo, 2002:187).

Menurut Liang Gie, aspek sumber daya manusia adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja (Martoyo, 2002:188).

Aspek sumber daya manusia terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya seorang yang senang membaca tidak perlu lagi didorong untuk membaca, ia dengan sendirinya akan mencari buku-buku untuk dibacanya. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena

adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan mendapat nilai yang baik (Sardiman, 2011 : 143).

Berdasarkan pendapat mengenai aspek sumber daya manusia maka dapat disintesis bahwa aspek sumber daya manusia adalah dorongan seseorang untuk melakukan tindakan. Dimensi aspek sumber daya manusia : (1) Motivasi intrinsik, dengan indikatornya : Keinginan untuk maju, Keinginan menyatu dengan tugas, Aktualisasi diri, dan Kesiapan untuk bertanggung jawab; (2) Motivasi ekstrinsik, dengan indikatornya : Usaha untuk meningkatkan kemampuan, Usaha untuk mendapatkan umpan balik, dan Usaha untuk mencapai tujuan.

#### **2.4. Kemampuan**

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi, 2003:24).

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2003:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

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 untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah

kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki 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 mental seseorang.

Menurut Stephen P. Robins (2006,46) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sedangkan menurut Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2007:37) *ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully 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.

## **2.5. Penelitian Terdahulu**

Hasil-hasil studi empiris yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi kelayakan dalam penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Dewi Ma'arif, hasil penelitian membuktikan bahwa aspek sumber daya manusia dan budaya organisasi secara parsial berhubungan dengan kinerja pegawai. Hubungan aspek sumber daya manusia dengan kinerja pegawai positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,546. Artinya, semakin besar aspek sumber daya manusia maka kinerjanya akan semakin baik. Untuk menguji apakah ada hubungan

yang signifikan aspek sumber daya manusia secara parsial dengan kinerja pegawai digunakan uji-t. Hasil pengujian uji-t bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 4,291 dan tingkat signifikansi adalah 0,05. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan aspek sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Jadi hipotesis pertama diterima, yang berarti bahwa secara parsial aspek sumber daya manusia berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Budi Santosa (2010) meneliti mengenai aspek sumber daya manusia pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai dan menghasilkan bahwa variabel aspek sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh 60,4%.
3. Judul penelitian Pengaruh Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Buruh Pada Proyek Konstruksi (Lusiana Idawati, 2013). Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas organisasi, termasuk bagi perusahaan-perusahaan dalam industri konstruksi yang termasuk sektor padat karya (labor intensive sector). Buruh konstruksi dapat dipandang sebagai sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan, daripada semata-mata dipandang sebagai "alat" belaka, yang tidak lebih penting daripada mesin atau bahan baku. Sebagai sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan, produktivitas buruh akan mempengaruhi pula kinerja proyek. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas buruh pada proyek konstruksi. Penelitian dilakukan terhadap 25 sampel proyek melalui proses analisis statistik dengan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis "jika terhadap buruh

pada proyek konstruksi diterapkan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia, maka akan terjadi peningkatan produktivitas buruh pada proyek tersebut'. Hasil analisis menunjukkan adanya 3 variabel bebas penentu, yaitu kompensasi, keterlibatan, serta pelatihan, yang secara bersama-sama dapat menjelaskan 85,2% perubahan yang terjadi pada variabel terikat, yaitu produktivitas relatif buruh yang diukur berdasarkan deviasi jam-orang total aktual terhadap rencana. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian pustaka yang menyebutkan bahwa sistem pemberian kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas buruh. Partisipasi atau keterlibatan yang lebih besar juga akan mendorong buruh untuk lebih aktif memberikan masukan serta menunjukkan kemampuan dalam pekerjaannya. Sedangkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan buruh dan perusahaan akan memberikan manfaat, baik bagi buruh maupun perusahaan. Analisis terhadap variabel bebas kualitatif (variabel indikator) menunjukkan adanya pengaruh penggunaan subkontraktor untuk lebih dari 50% pekerjaan terhadap penurunan produktivitas buruh. Hal ini dapat disebabkan oleh timbunya kesulitan koordinasi, komunikasi, dan pembagian tanggung jawab akibat meningkatnya kompleksitas pengelolaan proyek. Mengingat besarnya peranan buruh terhadap kinerja proyek secara keseluruhan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai upaya peningkatan produktivitas buruh, maupun identifikasi hal-hal yang harus dihindarkan untuk mencegah penurunan produktivitas buruh.

4. Judul penelitian Pengaruh Aspek sumber daya manusia Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda) (Frans Farlen, 2011). Dalam penelitian ini Rumusan Masalah adalah adakah pengaruh aspek sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap

kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Hipotesis yang diajukan ada pengaruh aspek sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Jenis penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda berjumlah 71 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan, menggunakan rumus Slovin dengan teknik sampling yang digunakan *Probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F table (3,252) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti secara serempak variable independen (aspek sumber daya manusia dan kemampuan kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel aspek sumber daya manusia sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada didaerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel Aspek sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini



menunjukkan adanya pengaruh dari aspek sumber daya manusia dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa aspek sumber daya manusia yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor motivasi dan kemampuan kerja karyawan sehingga dicapai kinerja karyawan yang maksimal.

5. Judul penelitian Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Andre Wijaya, 2013. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu ditindaklanjuti oleh manajemen PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah, perlunya memberikan segala sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan karyawan, seperti pendidikan, pelatihan ketrampilan, seminar dan lain sebagainya. Perlu juga dilakukan bagaimana manajemen bisa memberi motivasi yang baik sehingga akhirnya kinerja para karyawan bisa terus meningkat secara berkelanjutan.

## **2.6. Kerangka Pikir**

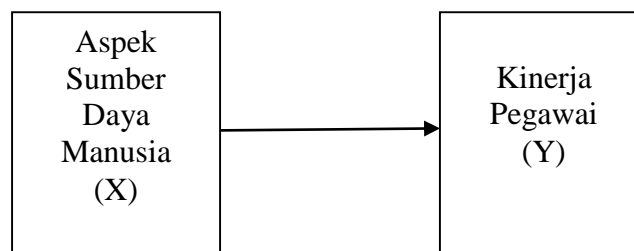
Aspek sumber daya manusia meliputi motivasi dan kemampuan. Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kemampuan adalah kecakapan fisik dan mental dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

.Kinerja pegawai adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Dimensi kinerja pegawai meliputi : : (1) Tanggung jawab, (2) Kualitas

pekerjaan, (3) Kuantitas pekerjaan, (4) Kontribusi terhadap organisasi, dan (5) Waktu penyelesaian hasil kerja.

Diduga bahwa aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin meningkat aspek sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

.Kerangka pikir selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1.  
Kerangka Pikir

## 2.7. Hipotesis

Dari uraian kerangka berfikir di atas maka penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan adalah survei deskriptif analisis dengan analisis korelasional. Menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 1997 : 3) penelitian survei yakni dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif analisis, menurut Surachmad (2004 : 140) bahwa sifat-sifat yang umumnya terdapat pada penelitian deskriptif adalah : merumuskan diri pada pemecahan masalah yang ada pada saat penelitian berlangsung, pada masalah yang aktual; data yang dikumpulkan disusun, dijelaskan dan dianalisis, karena itu metode ini sering pula disebut dengan metode analisis.

Berkaitan dengan metode deskriptif, secara spesifik dijelaskan oleh Nazir (2000 : 63), menjelaskan bahwa yang dimaksud penelitian deskriptif adalah metode penelitian dalam status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Metode deskriptif analisis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan variabel tertentu terhadap variabel lainnya.

### **3.2. Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Aspek sumber daya manusia meliputi motivasi dan kemampuan. Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kemampuan adalah kecakapan fisik dan mental dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kisi-kisi instrumen aspek sumber daya manusia selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.1, sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Kisi-kisi Instrumen Aspek Sumber Daya Manusia**

No.	Dimensi	Nomor Butir Pernyataan	Jumlah
	Motivasi Intrinsik :		
1.	Keinginan untuk maju	1, 2	2
2.	Keinginan menyatu dengan tugas	3, 4	2
3.	Aktualisasi diri	5, 6	2
4.	Kesediaan untuk bertanggung jawab	7, 8	2
	Motivasi Ekstrinsik :		
5.	Usaha meningkatkan kemampuan	9, 10	2
6.	Usaha mendapatkan umpan balik	11, 12	2
7.	Usaha untuk mencapai tujuan	13, 14	2
	Kemampuan :		
8.	Pengetahuan	15, 16	2
9.	Keterampilan	17, 18	2
	Jumlah		18

- b. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, yang diukur menggunakan dimensi : : (1) Tanggung jawab, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Kuantitas pekerjaan, (4) Kontribusi terhadap organisasi, dan (5) Waktu penyelesaian hasil kerja.

Kisi-kisi instrumen kinerja pegawai selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.2., sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai**

No.	Dimensi	Nomor Butir Pernyataan	Jumlah
1.	Tanggung jawab	1, 2	2
2.	Kualitas pekerjaan	3, 4	2

3.	Kuantitas pekerjaan	5, 6	2
4.	Kontribusi terhadap organisasi	7, 8	2
5.	Waktu penyelesaian hasil kerja	9, 10	2
	Jumlah		10

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat sejumlah 72 orang. Teknik menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), yaitu jumlah populasi dijadikan sampel, yaitu sejumlah 72 orang.

### **3.4. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Jenis data yang dikumpulkan berupa data interval. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala pengukuran dengan rincian sebagai berikut : 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Kurang Setuju), 2 (Tidak Setuju), dan 1 (Sangat Tidak Setuju).

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dari responden yang menjadi sampel. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah penyebaran kuesioner. Sedangkan untuk data sekunder dikumpulkan dari instansi tempat penelitian dan instansi yang terkait dengan tujuan penelitian untuk memudahkan dan membantu dalam menginterpretasikan data primer.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

**a. Uji Instrumen Penelitian**

**1) Uji Validitas**

Untuk menguji apakah kuesioner tersebut telah tepat sebagai alat ukur (ketepatan alat ukur), digunakan uji Validitas *Corrected Item Total Correlation* dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Apabila nilai *Product Moment Pearson* < nilai  $r_{tabel}$  maka item pernyataan dalam kuesioner tidak valid, sedangkan jika nilai *Product Moment Pearson*  $\geq$  nilai  $r_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *Product Moment Pearson*

n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas (*independent variable*)

Y = Variabel tidak bebas (*dependent variable*)

**2) Uji Reliabilitas**

Untuk menguji apakah skala pengukuran dalam kuesioner tersebut akurat, digunakan uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,70 maka kuesioner tersebut tidak reliabel sedangkan jika nilai nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq$  0,70 maka kuesioner tersebut reliabel.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

$r_{11}$  = reliabilitas kuesioner

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$  = jumlah varian butir

$\delta_1^2$  = varian total

## **b. Uji Persyaratan Analisis**

### **1) Uji Normalitas**

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji normal tidaknya distribusi data. Uji Normalitas yang digunakan adalah dengan teknik Kolmogorof-Smirnov, dengan tingkat kesalahan 5%.

### **2) Uji Homogenitas**

Uji Homogenitas dimaksudkan untuk menguji kesamaan varian populasi yang berdistribusi normal. Uji Homogenitas yang digunakan adalah metode Barlett. Varian dinyatakan homogeny bila harga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ , diuji dengan tingkat kesalahan 5%.

### **3) Uji Linieritas**

Uji Linieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas yang digunakan adalah ANOVA, dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan nilai Signifikansinya.

## **c. Uji Koefisien Korelasi**

Uji Korelasi Sederhana yang digunakan adalah Korelasi Product Moment (Pearson), dimaksudkan untuk melihat hubungan antara aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan dengan kinerja pegawai, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi Product Moment *Pearson*

$n$  = Jumlah sampel

$X$  = Variabel bebas (*independent variable*)

$Y$  = Variabel tidak bebas (*dependent variable*)

**Tabel 3.3.**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Nilai Koefisien Korelasi	Kekuatan Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2003:214

**d. Uji Hipotesis**

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi menggunakan Uji t. Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{(n - k)}{1 - r^2}}$$



$$\sqrt{1 - r^2}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya variabel

**e. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh aspek sumber daya manusia yang meliputi motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

dimana :

KD = Koefisien Determinasi (%)

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

**f. Regresi Linier Sederhana**

Regresi linear sederhana dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

### 3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini bertempat di **Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Barat**. Penelitian dimulai dari bulan Agustus **2018** sampai dengan November **2018**.

**Tabel 3.4.**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No.	KEGIATAN	B U L A N			
		September	Oktober	November	Desember
1.	Persiapan penelitian	■			
2.	Pengumpulan Data		■		
3.	Pengolahan Data			■	
4.	Bimbingan dan penyusunan Skripsi				■