

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Pegawai

Dinas pemadam kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi atau *Rescue*/(Penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional. Dilain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dll. Pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapi.

Para Pemadam Kebakaran dilengkapi dengan pakaian anti-panas atau anti-api dan juga helm serta boot/sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan *scotlight* reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), maka data dan informasi yang diperoleh akan diuraikan di bawah ini.

4.1.1 Data Demografi Pegawai

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah oleh penulis untuk mengetahui hubungan tentang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini

adalah sebanyak 45 responden, yaitu pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang).

Pada analisis deskriptif ini, data pegawai akan disajikan dalam beberapa tabel. Data pegawai dalam penelitian ini dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang pegawai yang nantinya dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Analisis deskriptif data pegawai ini terdiri atas 4 (empat) tabel yang berisi data mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Data mengenai karakteristik dari responden tersebut disajikan sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	42	93.33
2	Perempuan	3	6.67
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan jenis kelamin seperti disajikan pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) lebih membutuhkan pegawai berjenis kelamin laki-laki karena berada di lapangan. Namun, terdapat pula responden yang berjenis kelamin perempuan dalam posisi yang lebih sedikit yang bekerja sebagai administrasi.

2. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik pegawai berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	2	4.44
2	20 – 29 tahun	31	68.89
3	30 – 39 tahun	8	17.78
4	Lebih dari 40 tahun	4	8.89
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan usia seperti tampak pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berusia antara 20 –29 tahun, Hal ini dirasakan wajar karena pengambil keputusan ini bisa dikategorikan usia muda, dimana usia tersebut merupakan usia yang masih semangat dalam bekerja dan cukup matang untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang diajukan.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMU	36	80.00
2	Diploma	3	6.67
3	S1	6	13.33
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pendidikan terakhir seperti disajikan pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berpendidikan SMU. Hal ini menunjukkan bahwa untuk diterima menjadi pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) dibutuhkan yang

berpendidikan minimal SMU, walaupun ada juga yang berpendidikan Diploma dan sarjana dalam jumlah yang sedikit untuk posisi tertentu.

4. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik pegawai berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	5	11.11
2	1 - 5 tahun	34	75.56
3	> 6 tahun	6	13.33
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan lama bekerja seperti disajikan pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa paling banyak responden bekerja antara 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) sudah cukup berpengalaman.

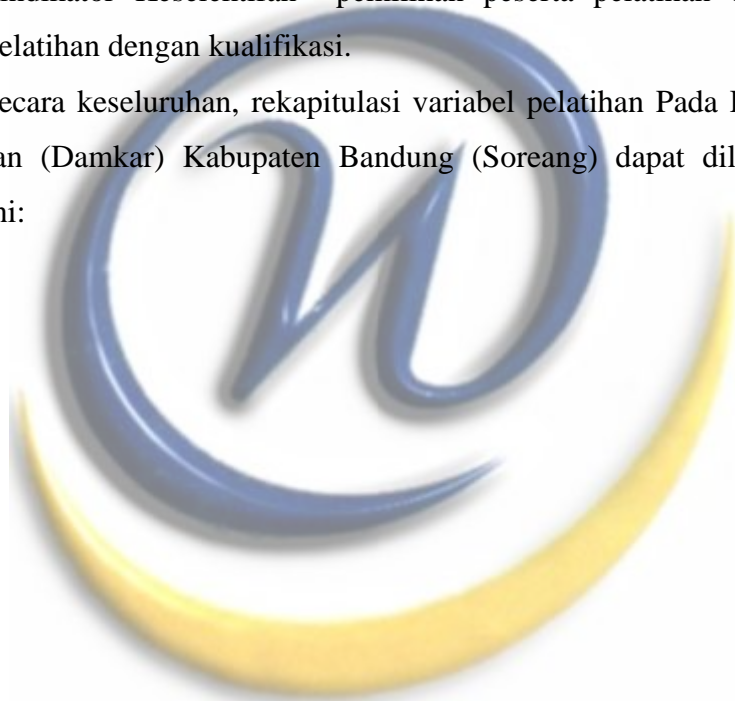
4.1.2 Hasil Kajian Mengenai Pelatihan Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang)

Pada bagian ini akan dibahas mengenai variabel Pelatihan Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), dimana jumlah kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 45 (empat puluh lima) kuesioner dan memiliki 5 (lima) buah pilihan jawaban dengan 12 (dua belas) pertanyaan pada variabel ini.

Dalam mengukur variabel pelatihan Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), maka digunakan dimensi meliputi tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode dan peserta pelatihan. Dimensi tujuan akan diukur melalui indikator sering member pelatihan dan kepentingan pelatihan. Untuk dimensi sasaran akan diukur melalui indikator manfaat pelatihan yang diselenggarakan dan Kesesuaian materi yang disampaikan dalam pelatihan.

Kemudian untuk dimensi pelatih akan diukur melalui indikator Kemampuan Instruktur dalam penguasaan materi pelatihan dan Kemampuan instruktur dalam penguasaan materi pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta. Selanjutnya untuk dimensi materi akan diukur melalui indikator Penambahan pengetahuan bagi peserta pelatihan dan Kesabaran instruktur dalam menyampaikan materi. Sementara itu untuk dimensi metode akan diukur melalui indikator Kesesuaian metode penyajian dalam pelatihan dan Ketertarikan peserta pelatihan terhadap metode pelatihan. Dimensi yang terakhir yaitu peserta pelatihan akan diukur melalui indikator Keselektifan pemilihan peserta pelatihan dan Kesesuaian peserta pelatihan dengan kualifikasi.

Secara keseluruhan, rekapitulasi variabel pelatihan Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.5
Rekapitulasi Indikator dalam Variabel Pelatihan

No	PERNYATAAN	NILAI										SKOR	KATEGORI	KETERANGAN
		1		2		3		4		5				
		JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR			
a	Dimensi tujuan													
-	Frekuensi perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai	0	0	0	0	4	12	35	140	6	30	182	Sering	Pelatihan dapat dikatakan sering, namun Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pegawai merupakan indikator terendah sedangkan Frekuensi perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai merupakan indikator tertinggi.
-	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pegawai	0	0	4	8	15	45	24	96	2	10	159	Penting	
	Rata-rata Skor Dimensi tujuan											170,5		
b	Dimensi sasaran													
-	Manfaat pelatihan yang diselenggarakan	0	0	0	0	7	21	32	128	6	30	179	Bermanfaat	
-	Kesesuaian materi yang disampaikan dalam pelatihan	0	0	0	0	7	21	30	120	8	40	181	Sesuai	
	Rata-rata Skor Dimensi sasaran											180		
c.	Dimensi pelatih													
-	Kemampuan Instruktur dalam penguasaan materi pelatihan	0	0	4	8	4	12	34	136	3	15	171	Mampu	
-	Kemampuan instruktur dalam penguasaan materi pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta	0	0	0	0	4	12	36	144	5	25	181	Menguasai	
	Rata-rata Skor Dimensi pelatih											176		
d	Dimensi materi													
-	Penambahan pengetahuan bagi peserta pelatihan	0	0	3	6	6	18	34	136	2	10	170	Mampu	
-	Kesabaran Instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi pelatihan	0	0	2	4	5	15	32	128	6	30	177	Sabar	

	Rata-rata Skor Dimensi materi											173,5	
e	Dimensi Metode												
-	Kesesuaian metode penyajian dalam pelatihan dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	0	0	1	2	3	9	37	148	4	20	179	Sesuai
-	Ketertarikan peserta pelatihan terhadap metode pelatihan	0	0	1	2	7	21	30	120	7	35	178	Menarik
	Rata-rata Skor Dimensi Metode											178,5	
f	Dimensi peserta pelatihan												
-	Keselektifan pemilihan peserta pelatihan	0	0	3	6	5	15	33	132	4	20	173	Selektif
-	Kesesuaian peserta pelatihan dengan kualifikasi	0	0	1	2	3	9	36	144	5	25	180	Sesuai
	Rata-rata Skor Dimensi pesertapelatihan											176,5	
RATA-RATA SKOR VARIABEL PELATIHAN												175,83	

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Untuk dimensi pertama yaitu tujuan, indikator pertama mengenai sering memberikan pelatihan yang ditanyakan adalah Frekuensi perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa perusahaan sering memberikan pelatihan kepada pegawai. Untuk indikator kedua mengenai kepentingan pelatihan ditanyakan adalah mengenai Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pegawai. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pegawai dapat dikatakan penting.

Untuk dimensi kedua yaitu sasaran, indikator pertama mengenai manfaat pelatihan yang ditanyakan adalah manfaat pelatihan yang diselenggarakan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan bermanfaat. Untuk indikator kedua mengenai kesesuaian materi yang ditanyakan adalah mengenai kesesuaian materi yang disampaikan dalam pelatihan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai.

Kemudian untuk dimensi ketiga yaitu pelatih, indikator pertama mengenai kemampuan instruktur yang ditanyakan adalah Kemampuan Instruktur dalam penguasaan materi pelatihan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa Instruktur dalam penguasaan materi pelatihan dikatakan mampu. Untuk indikator kedua mengenai penguasaan materi yang ditanyakan adalah mengenai Kemampuan instruktur dalam penguasaan materi pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa instruktur dalam penguasaan materi pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta dapat dikatakan menguasai.

Selanjutnya untuk dimensi keempat yaitu materi, indikator pertama mengenai penambahan pengetahuan yang ditanyakan adalah penambahan pengetahuan bagi peserta pelatihan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa dengan adanya pelatihan peserta mampu menambah pengetahuan. Sedangkan untuk indikator kedua mengenai kesabaran instruktur yang ditanyakan adalah kesabaran instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi pelatihan.

Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa instruktur pelatihan sabar dalam menyampaikan materi pelatihan.

Pada dimensi kelima yaitu metode, indikator pertama mengenai metode penyajian yang ditanyakan adalah Kesesuaian metode penyajian dalam pelatihan dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa metode penyajian sudah sesuai dalam pelatihan dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan. Untuk indikator kedua mengenai ketertarikan peserta pelatihan yang ditanyakan adalah ketertarikan peserta pelatihan terhadap metode pelatihan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa peserta pelatihan tertarik terhadap metode pelatihan yang diadakan perusahaan.

Peserta pelatihan merupakan dimensi keenam, indikator pertama mengenai pemilihan peserta yang ditanyakan adalah keselektifan pemilihan peserta pelatihan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pemilihan peserta pelatihan selektif. Sedangkan untuk indikator kedua mengenai kesesuaian peserta pelatihan yang ditanyakan kesesuaian peserta pelatihan dengan kualifikasi. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel pelatihan dapat dikatakan sering. Hal ini didukung oleh tanggapan responden untuk setiap dimensi tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode dan peserta pelatihan. Pada dimensi tujuan responden berpendapat perusahaan sering memberikan pelatihan kepada pegawai. Dimensi sasaran responden berpendapat bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai. Kemudian dimensi pelatih responden berpendapat bahwa instruktur mampu dalam penguasaan materi pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta. Selanjutnya pada dimensi materi responden berpendapat bahwa instruktur pelatihan sabar dalam menyampaikan materi pelatihan. Pada dimensi metode responden berpendapat bahwa metode penyajian dalam pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, dan dimensi yang terakhir yaitu peserta pelatihan responden berpendapat bahwa peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi.

Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pegawai merupakan indikator terendah sedangkan Frekuensi perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai merupakan indikator tertinggi.

4.1.3 Hasil Kajian Mengenai Disiplin Kerja pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang)

Pada bagian ini akan dibahas mengenai variabel disiplin kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), dimana jumlah kuesioner yang telah disebarakan sebanyak 45 (empat puluh lima) kuesioner dan memiliki 5 (lima) buah pilihan jawaban dengan 14 (empatbelas) pertanyaan pada variabel ini.

Dalam mengukur variabel disiplin kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), maka digunakan dimensi meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Dimensi tujuan dan kemampuan akan diukur melalui indikator kejelasan tujuan dan kesesuaian beban kerja. Untuk dimensi teladan pimpinan akan diukur melalui indikator pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin dan pimpinan memberikan contoh yang baik. Kemudian untuk dimensi balas jasa akan diukur melalui indikator kepuasan balas jasa berupa materi dan kepuasan yang diterima berupa non materi. Selanjutnya untuk dimensi keadilan akan diukur melalui indikator pemberian hak dan kewajiban dan keadilan terhadap bawahan. Sementara itu untuk dimensi sanksi hukum akan diukur melalui indikator ketaatan pegawai dan kewajaran sanksi hukum. Untuk dimensi ketegasan akan diukur melalui indikator kekonsistenan terhadap peraturan dan ketegasan pimpinan. Dimensi yang terakhir yaitu hubungan kemanusiaan akan diukur melalui indikator keharmonisan pegawai dan keselarasan kerja.

Secara keseluruhan, rekapitulasi variabel disiplin kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Indikator dalam Variabel Disiplin Kerja Pegawai

No	PERNYATAAN	NILAI										SKOR	KATEGORI	KETERANGAN
		1		2		3		4		5				
		JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR			
a	Dimensi tujuan dan kemampuan													
-	Kejelasan tujuan pekerjaan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja	0	0	1	2	3	9	38	152	3	15	178	Jelas	
-	Kesesusian beban kerja dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	7	21	37	148	1	5	174	Sesuai	
	Rata-rata Skor Dimensi tujuan dan kemampuan											176		
b	Dimensi teladan pimpinan													
-	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai	0	0	3	6	11	33	30	120	1	5	164	Perlu	
-	Keteladanan pimpinan dalam memberikan contoh yang baik	0	0	2	4	2	6	39	156	2	10	176	Teladan	
	Rata-rata Skor Dimensi teladan pimpinan											170		
c.	Dimensi balas jasa													
-	Kepuasan balas jasa yang diterima pegawai berupa materi (gaji, tunjangan, bonus)	0	0	0	0	5	15	39	156	1	5	176	Puas	
-	Kepuasan balas jasa yang diterima pegawai berupa non materi (penghargaan, ucapan terima kasih)	0	0	1	2	4	12	37	148	3	15	177	Puas	
	Rata-rata Skor Dimensi balas jasa											176,5		
d	Dimensi keadilan													
-	Keadilan pemberian hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan posisi jabatannya	0	0	0	0	4	12	38	152	3	15	179	Adil	

-	Keadilan pimpinan terhadap semua bawahannya	0	0	2	4	3	12	39	156	1	5	174	Adil
	Rata-rata Skor Dimensi keadilan											176,5	
e	Dimensi sanksi hukuman												
-	Ketaatan pegawai dalam mentaati pelaksanaan sanksi ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0	0	1	2	10	30	33	132	1	5	169	Taat
-	Kewajaran sanksi hukum yang diberikan untuk setiap tingkatan indisipliner	0	0	2	4	12	36	30	120	1	5	165	Wajar
	Rata-rata Skor Dimensi sanksi hukuman											167	
f	Dimensi ketegasan												
-	Kekonsistenan penindakan dalam melaksanakan peraturan perusahaan	0	0	2	4	4	12	37	148	2	10	174	Konsisten
-	Ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin	0	0	2	4	4	12	38	152	1	5	173	Tegas
	Rata-rata Skor Dimensi ketegasan											173,5	
g	Dimensi hubungan kemanusiaan												
-	Keharmonisan hubungan diantara pegawai	0	0	1	2	5	15	36	144	3	15	176	Harmonis
-	Keselarasn kerja sama diantara pegawai	0	0	1	2	4	12	39	156	1	5	175	Selaras
	Rata-rata Skor Dimensi hubungan kemanusiaan											175,5	
	RATA-RATA SKOR VARIABELDISIPLIN KERJA											173,57	

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Untuk dimensi pertama yaitu tujuan dan kemampuan, indikator pertama mengenai kejelasan tujuan pekerjaan yang ditanyakan adalah Kejelasan tujuan pekerjaan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa tujuan pekerjaan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sudah jelas. Untuk indikator kedua mengenai kesesuaian beban kerja yang ditanyakan adalah mengenai Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa beban kerja dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai.

Pada dimensi kedua yaitu teladan pimpinan, indikator pertama mengenai keteladanan pimpinan yang ditanyakan adalah Keteladanan pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai. Untuk indikator kedua mengenai pimpinan dalam memberikan contoh yang ditanyakan adalah pimpinan dalam memberikan contoh yang baik. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pimpinan dalam memberikan contoh yang baik dikatakan teladan.

Sementara itu untuk dimensi ketiga yaitu balas jasa, indikator pertama mengenai kepuasan balas jasa berupa materi yang ditanyakan adalah kepuasan balas jasa yang diterima pegawai berupa materi. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa balas jasa yang diterima berupa materi (gaji, tunjangan, bonus) merasa puas. Sedangkan untuk indikator kedua mengenai kepuasan pegawai berupa non materi yang ditanyakan adalah kepuasan balas jasa yang diterima pegawai berupa non materi. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa balas jasa yang diterima pegawai berupa non materi (penghargaan, ucapan terima kasih) sudah puas.

Kemudian untuk dimensi keempat yaitu keadilan, indikator pertama mengenai keadilan pemberian hak dan kewajiban yang ditanyakan adalah keadilan pemberian hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan posisi jabatannya. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa pemberian hak dan kewajiban pegawai sudah adil dengan posisi jabatannya. Sedangkan untuk indikator kedua

mengenai keadilan pimpinan yang ditanyakan adalah keadilan pimpinan terhadap semua bawahannya. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa sikap pimpinan terhadap semua bawahannya sudah adil.

Selanjutnya untuk dimensi kelima yaitu sanksi hukuman, indikator pertama mengenai ketaatan pegawai yang ditanyakan adalah ketaatan pegawai dalam mentaati pelaksanaan sanksi ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pegawai taat dalam mentaati pelaksanaan sanksi ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Sementara itu untuk indikator kedua mengenai kewajaran sanksi hukum yang ditanyakan adalah kewajaran sanksi hukum yang diberikan untuk setiap tingkatan indisipliner. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa sanksi hukum yang diberikan untuk setiap tingkatan indisipliner dapat dikatakan wajar.

Selain itu untuk dimensi keenam yaitu ketegasan, indikator pertama mengenai kekonsistenan yang ditanyakan adalah kekonsistenan penindakan dalam melaksanakan peraturan perusahaan. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa penindakan dalam melaksanakan peraturan perusahaan sudah konsisten. Pada indikator kedua mengenai ketegasan pimpinan yang ditanyakan adalah ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin dapat dikatakan tegas.

Dimensi ketujuh merupakan dimensi terakhir dalam variabel disiplin kerja yaitu hubungan kemanusiaan, indikator pertama mengenai keharmonisan yang ditanyakan adalah keharmonisan hubungan diantara pegawai. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa hubungan diantara pegawai sudah harmonis. Sementara itu untuk indikator kedua mengenai keselarasan yang ditanyakan adalah keselarasan kerja sama diantara pegawai. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa kerjasama diantara pegawai dapat dikatakan sudah selaras.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik. Hal ini didukung oleh tanggapan responden untuk setiap dimensi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Pada dimensi tujuan dan kemampuan responden berpendapat bahwa kejelasan tujuan pekerjaan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Dimensi teladan pimpinan responden berpendapat bahwa pimpinan dalam memberikan contoh yang baik dapat dikatakan teladan. Untuk dimensi balas jasa responden berpendapat bahwa balas jasa yang diterima pegawai berupa non materi sudah merasa puas. Pada dimensi keadilan responden berpendapat bahwa keadilan pemberian hak dan kewajiban sesuai dengan posisi jabatannya. Dimensi sanksi hukuman responden berpendapat bahwa pegawai taat dalam mentaati pelaksanaan sanksi ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Dimensi ketegasan responden berpendapat bahwa penindakan dalam melaksanakan peraturan perusahaan sudah tegas. Dimensi hubungan kemanusiaan responden berpendapat bahwa hubungan diantara pegawai harmonis.

Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai merupakan indikator terendah sedangkan Keadilan pemberian hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan posisi jabatannya merupakan indikator tertinggi.

4.1.4 Hasil Kajian Mengenai Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang)

Pada bagian ini akan dibahas mengenai variabel kinerja pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), dimana jumlah kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 45 (empat puluh lima) kuesioner dan memiliki 5 (lima) buah pilihan jawaban dengan 10 (sepuluh) pertanyaan pada variabel ini.

Dalam mengukur variabel kinerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), maka digunakan dimensi meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dimensi kualitas akan diukur melalui indikator kesesuaian standar mutu kerja dan hasil

output pekerjaan. Dimensi kualitas akan diukur melalui indikator frekuensi kesalahan dan frekuensi target pekerjaan. Sedangkan untuk dimensi ketepatan waktu akan diukur melalui indikator ketepatan hadir jam kerja dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan. Pada dimensi efektivitas akan diukur melalui indikator keefektifan pegawai dalam pekerjaan dan keefektifan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kemudian pada dimensi kemandirian akan diukur melalui indikator keinisiatifan pegawai dan kemandirian kerja sama.

Secara keseluruhan, rekapitulasi variabel kinerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

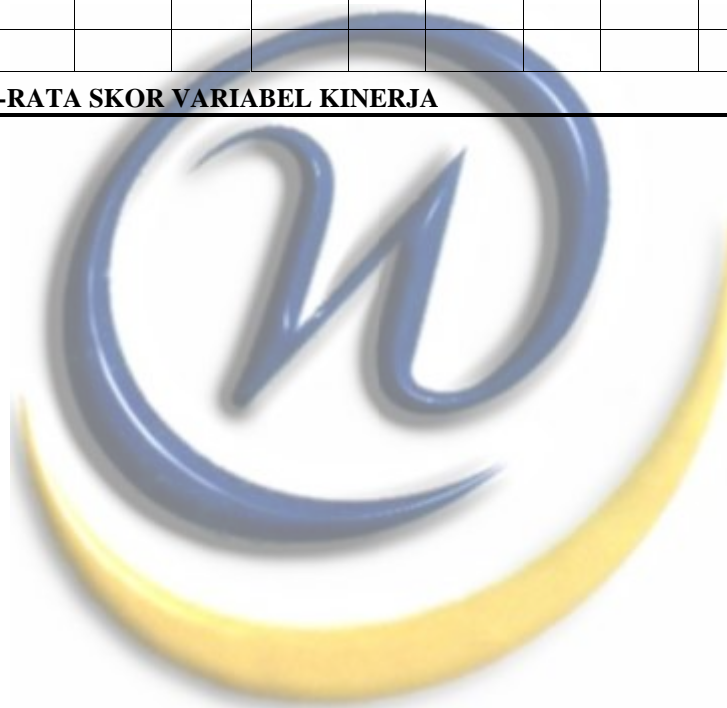


Tabel 4.7
Rekapitulasi Indikator dalam Variabel Kinerja

No	PERNYATAAN	NILAI										SKOR	KATEGORI	KETERANGAN
		1		2		3		4		5				
		JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR	JML	SKOR			
a	Dimensi kualitas													
-	Kesesuaian pegawai bekerja dengan standar mutu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	2	4	5	15	36	144	2	10	173	Sesuai	<p>Disiplin kerja pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) umumnya sudah baik, Namun Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai merupakan indikator terendah sedangkan Keadilan pemberian hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan posisi jabatannya merupakan indikator tertinggi.</p>
-	Hasil/Output pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai	0	0	0	0	9	27	32	128	4	20	175	Baik	
	Rata-rata Skor Dimensi kualitas											174		
b	Dimensi kuantitas													
-	Frekuensi pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja	0	0	0	0	8	24	34	136	3	15	175	Sering	
-	Frekuensi pegawai dalam mencapai target pekerjaan	0	0	2	4	12	36	28	112	3	15	167	Sering	
	Rata-rata Skor Dimensi kuantitas											171		
c.	Dimensi ketepatan waktu													
-	Ketepatan waktu pegawai hadir pada jam kerja	0	0	4	8	5	15	27	108	9	45	176	Tepat waktu	
-	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	6	4	12	32	128	6	30	176	Tepat waktu	
	Rata-rata Skor Dimensi ketepatan waktu											176		
d	Dimensi efektivitas													
-	Keefektifan pegawai dalam menerima pekerjaan sesuai dengan job desk	0	0	2	4	4	12	36	144	3	15	175	Sesuai	
-	Keefektifan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan	0	0	0	0	8	24	35	140	2	10	174	Sesuai	

	Rata-rata Skor Dimensi efektivitas											174,5	
e	Dimensi kemandirian												
-	Keinisiatifan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	4	8	10	30	29	116	2	10	164	Inisiatif
-	Kemandirian kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan pimpinan	0	0	2	4	5	15	35	140	3	15	174	Mandiri
	Rata-rata Skor Dimensi											169	
RATA-RATA SKOR VARIABEL KINERJA												172,5	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2017



Untuk dimensi pertama yaitu kualitas, indikator pertama mengenai kesesuaian pegawai yang ditanyakan adalah kesesuaian pegawai bekerja dengan standar mutu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pegawai bekerja dengan standar mutu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai. Untuk indikator kedua mengenai hasil pekerjaan yang ditanyakan adalah mengenai hasil/output pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sudah baik.

Pada dimensi kedua yaitu kuantitas, indikator pertama mengenai frekuensi pegawai melakukan kesalahan yang ditanyakan adalah frekuensi pegawai dalam melakukan kesalahan dalam bekerja. Dalam hal ini pegawai memberikan pendapat bahwa frekuensi pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja tidak sering. Sementara itu untuk indikator kedua mengenai frekuensi pegawai mencapai target yang ditanyakan adalah frekuensi pegawai dalam mencapai target pekerjaan. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa frekuensi pegawai dalam mencapai target pekerjaan dapat dikatakan sering.

Selanjutnya pada dimensi ketepatan waktu, indikator pertama mengenai ketepatan waktu hadir yang ditanyakan adalah ketepatan waktu pegawai hadir pada jam kerja. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pegawai hadir pada jam kerja dapat dikatakan umumnya tepat waktu. Untuk indikator kedua mengenai ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang ditanyakan adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan tepat waktu.

Dimensi selanjutnya adalah efektivitas, indikator pertama mengenai keefektifan pegawai yang ditanyakan adalah keefektifan pegawai dalam menerima pekerjaan sesuai dengan ajob desk. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa pegawai dalam menerima pekerjaan efektif sesuai dengan jobdesk. Sedangkan untuk indikator kedua mengenai keefektifan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dikatakann efektif.

Dimensi terakhir yaitu kemandirian, indikator pertama mengenai keinisiatifan pegawai, yang ditanyakan adalah keinisiatifan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini pegawai memberikan tanggapan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah berinisiatif. Sedangkan untuk indikator kedua mengenai kemandirian kerja sama yang ditanyakan adalah kemandirian kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan pimpinan. Dalam hal ini pegawai memberikan respon bahwa pegawai mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variable kinerja dapat dikatakan baik. Hal ini didukung oleh tanggapan responden untuk setiap dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pada dimensi kualitas responden berpendapat bahwa Hasil/Output pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sudah baik. Dimensi kuantitas responden berpendapat bahwa Frekuensi pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja tidak sering. Pada dimensi ketepatan waktu responden berpendapat bahwa pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja. Untuk dimensi efektivitas responden berpendapat bahwa pegawai efektif dalam menerima pekerjaan sesuai dengan job desk dan pada dimensi kemandirian responden berpendapat bahwa kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan mandiri tanpa bantuan pimpinan.

Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai merupakan indikator terendah sedangkan Keadilan pemberian hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan posisi jabatannya merupakan indikator tertinggi.

4.1.5 Pengujian Data

4.1.5.1 Analisis Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dapat mengukur variabel penelitian.

Uji validitas butir-butir kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*. Pengujian validitas tiap butir dengan cara mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total responden yang merupakan jumlah skor tiap butir. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Jadi, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. r_{tabel} untuk $n = 45$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 adalah 0,294.

Variabel X

Variabel X merupakan variabel independen yaitu Pelatihan Disiplin kerja. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan variabel X, seluruh butir dalam pernyataan tersebut dinyatakan valid. Artinya seluruh item sesuai dengan apa yang hendak kita ukur dan menunjukkan kekonsistenan atau keselarasan. Nilai koefisien korelasi tiap butir kuesioner variabel X terhadap skor totalnya yang telah dihitung dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel X₁
(Pelatihan)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0.871	0.294	Valid
2	0.700	0.294	Valid
3	0.799	0.294	Valid
4	0.783	0.294	Valid
5	0.884	0.294	Valid
6	0.914	0.294	Valid
7	0.810	0.294	Valid
8	0.813	0.294	Valid
9	0.868	0.294	Valid
10	0.791	0.294	Valid
11	0.881	0.294	Valid
12	0.890	0.294	Valid

Sumber: kuesioner diolah

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel Pelatihan(X_1) memiliki nilai korelasi diatas 0.294 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel Pelatihan(X_1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel X_2
(Disiplin kerja)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0.848	0.294	Valid
2	0.726	0.294	Valid
3	0.818	0.294	Valid
4	0.928	0.294	Valid
5	0.826	0.294	Valid
6	0.777	0.294	Valid
7	0.729	0.294	Valid
8	0.877	0.294	Valid
9	0.732	0.294	Valid
10	0.752	0.294	Valid
11	0.834	0.294	Valid
12	0.818	0.294	Valid
13	0.741	0.294	Valid
14	0.809	0.294	Valid

Sumber: kuesioner diolah

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel Disiplin kerja(X_2) memiliki nilai korelasi diatas 0.294 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel Disiplin kerja(X_2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Variabel Y

Variabel Y merupakan variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan variabel Y, korelasi item-item berada di atas $r_{tabel} = 0.294$. Maka diperoleh simpulan bahwa

seluruh item dapat digunakan dalam pernyataan kuesioner, karena seluruh item berada dalam keadaan valid. Nilai koefisien korelasi variabel Y terhadap skor totalnya dapat dilihat pada Tabel 4.10 seperti berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Y
(Kinerja pegawai)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0.595	0.294	Valid
2	0.635	0.294	Valid
3	0.655	0.294	Valid
4	0.721	0.294	Valid
5	0.536	0.294	Valid
6	0.633	0.294	Valid
7	0.634	0.294	Valid
8	0.719	0.294	Valid
9	0.537	0.294	Valid
10	0.755	0.294	Valid

Sumber: kuesioner diolah

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel kinerja pegawai(Y) memiliki nilai korelasi di atas 0.294 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel kinerja pegawai(Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.1.5.2 Pengujian Reliabilitas

Setiap instrument penelitian harus memiliki syarat reliabel. Untuk itu diperlukan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi lebih dari sekali.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel

dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabelnya lebih dari atau sama dengan 0.6. ($\geq 0,60$)

Adapun hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan jumlah responden sebanyak 45 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.965	.969	12

Untuk variabel Pelatihan(X₁) diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.965, maka kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena > 0.60 .

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.966	14

Untuk variabel Disiplin kerja(X₂) diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.963, maka kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena > 0.60 .

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.898	10

Untuk variabel Kinerja pegawai(Y) diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.889, maka kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena >0.60

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel (Nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60) dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil regresi diuji lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh penelitian yang akurat. Pengujiannya meliputi uji normalitas model, uji multikolinearitas, dan uji hetroskadisitas. Berikut adalah hasil pengujian terhadap keempat asumsi tersebut:

4.1.6.1 Uji Normalitas

Uji *normalitas* data dilakukan untuk menguji kenormalan distribusi data, dimana data yang normal atau terdistribusi secara normal akan memusat pada nilai rata-rata dan median. Uji *normalitas* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang digunakan di dalam penelitian ini. Data yang baik yang dapat dipakai dalam suatu penelitian adalah data yang telah terdistribusi secara normal. Uji *normalitas* dilakukan dengan mengamati dan melakukan pengujian *Kolmogrov – Smirnov*, dengan kriteria pengujian:

1. Angka Signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka data terdistribusi normal
2. Angka Signifikansi (Sig) $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS. Hasilnya dapat diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pelatihan	disiplinkerja	kinerja
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.8889	54.0000	38.4222
	Std. Deviation	6.09479	5.78006	4.37186
Most Extreme Differences	Absolute	.245	.298	.284
	Positive	.228	.298	.248
	Negative	-.245	-.298	-.284
Kolmogorov-Smirnov Z		1.643	1.999	1.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137	.113	.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.14 diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi pada variabel-variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari besarnya tingkat signifikansi yang pada variabel berkisar diatas $= 0,05$. Hal ini menunjukkan pada sampel penelitian terdistribusi normal pada taraf tingkat kesalahan 5%.

4.1.6.2 Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti. Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan.

Adapun cara pendeteksiannya jika *multikolinieritas* tinggi, dengan melihat *tolerance value* dari *variance inflation fantor* (VIF). Bila nilai *tolerance value* $>0,1$ atau VIF untuk variabel bebas <10 , maka tidak terjadi *multikolinieritas* seperti pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Multikolinieritas
Coefficients^a

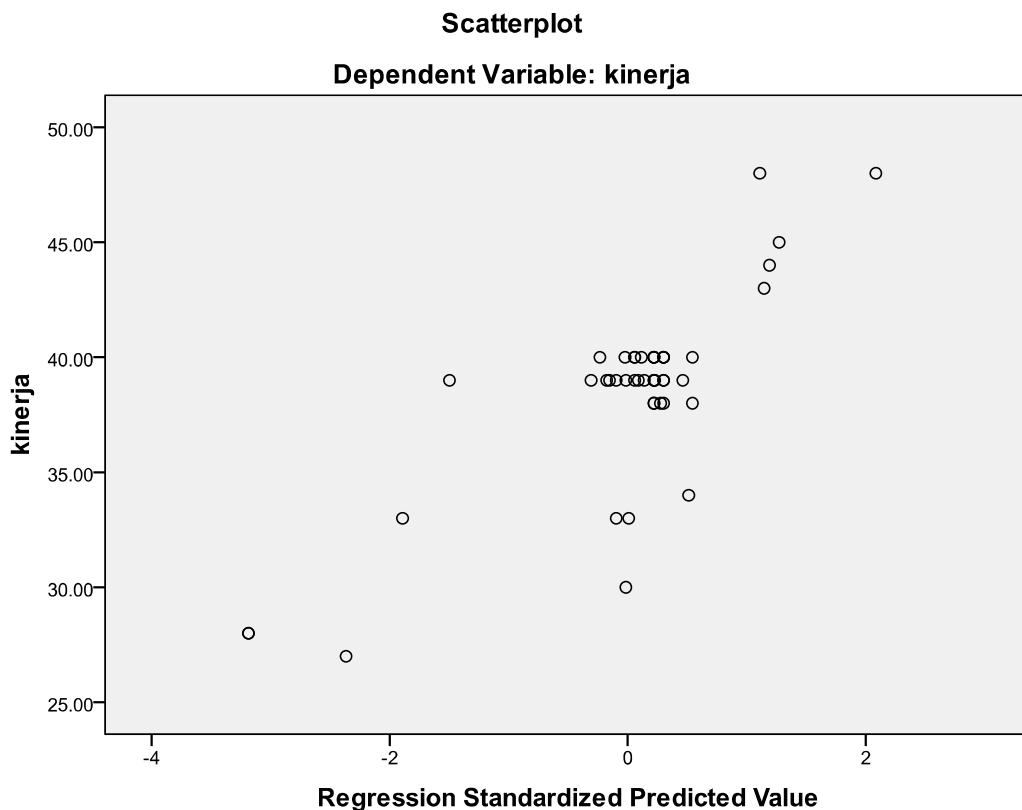
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
pelatihan	.592	1.689
disiplinkerja	.592	1.689

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, di dapat hasil *tolerance value* di atas 0,1 dan *Value Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* di antara variabel bebas.

4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah uji heteroskedastisitas, dimana dalam analisis regresi, varians dari residual tidak sama atau tidak memiliki pola tertentu dari satu pengamatan ke pengamatan lain, yang ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antara satu varians dari residual dengan besarnya varians antar residual tidak homogen, sedangkan apabila terdapat gejala varians sama disebut homokedastisitas. Hasil uji heteroskedasitas pada penelitian ini, dengan menggunakan scatterplot model, yaitu melalui diagram pencar antara nilai yang diprediksi (ZPRED) dan sudentized residual (SRESID), seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1

Uji Heteroskedastis

Berdasarkan diagram pencar diatas, maka dapat dilihat bahwa penyebaran residual tidak homogen. Hal tersebut dapat dilihat dari plot yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan hasil demikian terbukti bahwa terjadi gejala homokedastis atau persamaan regresi memenuhi asumsi non-heteroskedastis.

4.1.6.4 Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi lainnya. Uji gejala autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Durbin-Watson*. Seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.636	2.63777	2.093

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, nilai *Durbin-Watson test* diperoleh 2,093 dengan menggunakan derajat kepercayaan () 5%. Sampel yang diteliti sebanyak 45. Nilai tersebut berada antara 1,724 – 2,276 sehingga nilai *Durbin-Watson* menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi.

4.2 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang) Secara Parsial

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap Kinerja pegawai, maka kita harus mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan (korelasi) antara pelatihatdengan Kinerja pegawai secara parsial, maka hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.16
Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Pelatihan
terhadap Kinerja pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.497	3.10011

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil perhitungan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,713. Nilai tersebut berada antara nilai 0,60 – 0,799 artinya pelatihan (X_1) memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan Kinerja pegawai (Variabel Y).

2. Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel pelatihan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi dikali 100%) atau *R Square*.

Dari Tabel 4.16 koefisien determinasi di atas diketahui bahwa koefisien determinasinya (*R Square*) adalah sebesar 0,509 atau 50,9%, artinya variabel pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) sebesar 50,9% dan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Hipotesis Pertama

$H_0 : r_1 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja pegawai

$H_1 : r_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diambil untuk penelitian ini adalah 5%

3) Menghitung nilai t hitung (uji dua pihak) dan kesimpulan

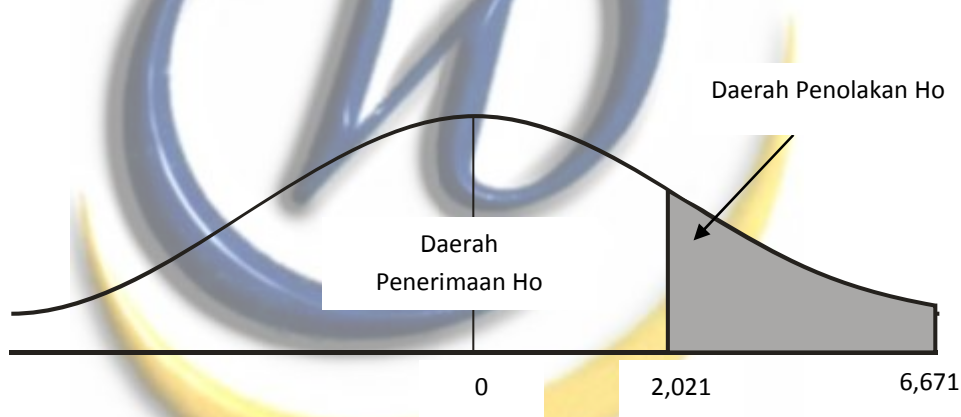
Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y), maka dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan nilai uji t.

Tabel 4.17
Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap
Kinerja pegawai (Variabel Y)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.982	.000
	pelatihan	6.671	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 4.17 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} (6,671) > t_{tabel} (2,021) artinya, H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Pelatihan (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Variabel Y). Daerah penolakan H_0 dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Kriteria Uji t Variabel X₁ Terhadap Y

4.2.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai, maka kita harus mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan (korelasi) antara Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai secara parsial, maka hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.18
Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.548	2.93815

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil perhitungan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,747. Nilai tersebut berada antara nilai 0,60 – 0,799 artinya Disiplin kerja (X₂) memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan Kinerja pegawai (Variabel Y).

2. Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi dikali 100%) atau *R Square*.

Dari Tabel 4.18 koefisien determinasi di atas diketahui bahwa koefisien determinasinya (*R Square*) adalah sebesar 0,559 atau 55,9%, artinya variabel Disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) sebesar 55,9% dan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y), maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Hipotesis Kedua

H₀: $r_2 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

H₂: $r_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

- 2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diambil untuk penelitian ini adalah 5%

- 3) Menghitung nilai t hitung (uji dua pihak) dan kesimpulan

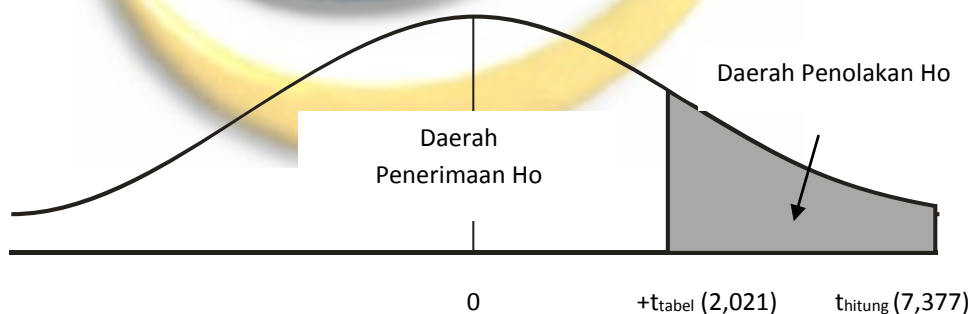
Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan nilai uji t.

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap
Kinerja pegawai (Variabel Y)
 Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.897	.065
	disiplinkerja	7.377	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} (7,377) > t_{tabel} (2,021)$ artinya, H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Variabel Y). Daerah penolakan H_0 dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3
Kriteria Uji t Variabel X_2 Terhadap Y

4.3 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang)

4.3.1 Analisis Regresi Berganda (*Linear Multiple Regression*)

Untuk dapat mengetahui regresi linear berganda Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, dapat dilihat pada Tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Regresi Berganda Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
				Beta
1	(Constant)	4.890	3.841	
	Pelatihan	.286	.085	.398
	Disiplin Kerja	.373	.089	.493

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berikut :

$$Y = 4,890 + 0,286X_1 + 0,373X_2 +$$

Penjelasan dari persamaan :

- Konstanta sebesar 4,890 menyatakan bahwa jika Pelatihan dan Disiplin kerja = 0 (sama dengan Nol) dan tidak ada perubahan, maka Kinerja pegawai adalah 4,890.
- Pelatihan (Variabel X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,286. Hal ini berarti bahwa peningkatan Pelatihan (Variabel X_1) sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja pegawai sebesar 0,286 satuan
- Disiplin kerja (Variabel X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,373. Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja pegawai sebesar 0,373 satuan

4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk dapat mengetahui korelasi antara Pelatihan (Variabel X_1) dan Disiplin kerja (Variabel X_2) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.636	2.63777

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui sejauhmana keeratan hubungan antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai secara simultan, maka penulis melakukan pengujian keeratan hubungan antara variabel X_1 , X_2 dengan variabel Y dilihat pada tabel 4.21 *model summary*.

Berdasarkan tabel 4.21, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,808. Nilai tersebut berada antara nilai 0,80 – 1,000 artinya Pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja pegawai (Variabel Y).

4.3.3 Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi dikali 100%) atau *R Square*.

Dari Tabel 4.21 di atas, diketahui bahwa koefisien determinasinya adalah sebesar 0,653 atau 65,3%, artinya variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) sebesar 65,3% dan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.3.4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai secara simultan (uji F) maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dimana hasilnya dapat diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.749	2	274.374	39.434	.000 ^a
	Residual	292.229	42	6.958		
	Total	840.978	44			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

1. Merumuskan Hipotesis Nol

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari pelatihan (Variabel X_1) dan Disiplin kerja (Variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (Variabel Y).

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari pelatihan (Variabel X_1) dan Disiplin kerja (Variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (Variabel Y).

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diambil untuk penelitian adalah 5% dengan taraf bebas $df = 45 - (2 + 1) = 42$

3. Menentukan F_{hitung}

Dari tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (39.434) > F_{tabel} (3,232)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari Pelatihan (Variabel X_1) dan Disiplin kerja (Variabel X_2) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y).

a. Analisis Faktor Pendukung

Terdapat faktor-faktor pendukung Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Bandung (Soreang), Yaitu :

1. Pengembangan diri yang dirasakan anggota Dinas Pemadam Kebaran masih kurang,
2. Pemberian kualitas materi pelatihan terkesan hanya itu-itu saja,
3. Perlunya peningkatan pelatihan dalam menyelesaikan/mengatasi masalah yang terjadi dilapangan,
4. Pembekalan dan peningkatan materi Pelatihan yang dibutuhkan untuk jenjang pengembangan karir yang lebih baik,
5. Toleransi yang masih kurang dalam kedisiplinan antara atas terhadap bawahan,
6. Diperlukannya contoh baik yang bisa diteladani oleh anggota Dinas Pemadam Kebaran.

b. Analisis Faktor Penghambat

Namun, dari faktor-faktor pendukung tersebut terdapat juga faktor-faktor penghambat, Yaitu :

1. Inisiatif anggota yg masih kurang, perlu adanya dorongan dari atasan,
2. Kurangnya jadwal dalam pengadaan pelatihan di waktu yang akan datang,
3. Masih terbatasnya peralatan dan perlengkapan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan,
4. Dana yang di keluarkan oleh Dinas Pemadam Kebaran masih terbatas,
5. Lokasi pelatihan yang terkadang jauh di luar wilayah.