



**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN
(Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam
Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

WILDA HASNA BULAN SIREGAR

NIM. 13 230 0134

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

PADANGSIDIMPUAN

2019



**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN
(Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam
Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

WILDA HASNA BULAN SIREGAR

NIM. 13 230 0134

Pembimbing I

Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
NIP. 19790720201101 1 005

Pembimbing II

Jumi Atika, M.E.I

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **WILDA HASNA BULAN SIREGAR**
Lampiran : 6 (Enam) Eksamplar

Padangsidimpuan, 14 Agustus 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah, dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Wilda Hasna Bulan Siregar** yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara),**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Jumi Atika, M.E.I

BALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **WILDA HASNA BULAN SIREGAR**
NIM : 13 230 0134
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara).**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 20 Februari 2019
Saya yang Menyatakan,



WILDA HASNA BULAN SIREGAR
NIM. 13 230 0134

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WILDA HASNA BULAN SIREGAR
Nim : 13 230 0134
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara),”** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan

Pada tanggal 20 Februari 2019
Yang Menyatakan



**WILDA HASNA BULAN
SIREGAR
NIM. 13 230 0134**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : WILDA HASNA BULAN SIREGAR
NIM : 13 230 0134
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN (STUDI KASUS PADA DINAS PENCEGAH PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA)

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP.19651102 199103 1 001

Sekretaris

Nofinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP.19651102 199103 1 001

Nofinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Windari, SE., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah :
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 21 Maret 2019
Pukul : 10.30 s/d 13.00 WIB
Hasil/ Nilai : Lulus/73/(B)
Predikat : AMAT BAIK
IPK : 3,10



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22060 Fax. (0634) 24022

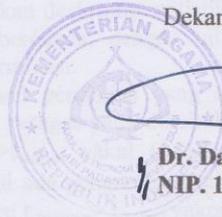
PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN PELATHAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN (Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)

NAMA : WILDA HASNA BULAN SIREGAR
NIM : 13 230 0134

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 16 Agustus 2019
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HL., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Wilda Hasna Bulan Siregar
NIM : 13 230 0134
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)**

Latar belakang penelitian ini adalah ditemukannya permasalahan kinerja petugas dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara. Dimana masih banyak masyarakat di Kabupaten Padang Lawas Utara yang belum merasakan kinerja yang baik dari para petugas dinas pencegah pemadam kebakaran yakni seringkali saat terjadi kebakaran petugas dinas pencegah pemadam kebakaran terlambat datang serta kurangnya disiplin dan banyak diantara petugas yang tidak mengikuti pelatihan yang dilakukan. Adapun rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 135. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, maka sampel sebanyak 57 orang. Kemudian pengolahan datanya menggunakan perhitungan statistic dengan bantuan program *SPSS* versi 24. Berdasarkan deskriptip statistik, uji normalitas, uji linearitas, dan analisis regresi linear berganda, dengan uji simultan (f) dan uji parsial (t) kemudian koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui ada pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas yang dibuktikan melalui hasil uji parsial dengan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $(3,900 > 1,674)$. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan diketahui ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $(4,113 > 1,674)$. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan diketahui hasil uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(68,900 > 3,17)$.

Kata Kunci : **Kinerja, Pegawai, Disiplin, Pelatihan**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan, berserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)”, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Jurusan Ekonomi Syariah, Konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Budi Gautama Siregar, S.Pd. M.M, Pembimbing I dan Ibu Jumi Atika, S.H.I., M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala perpustakaan serta pegawai IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Bapak Yusuf MD. Hasibuan. MAP dan beberapa Kabid, Kasi serta petugas pemadam kebakaran yang telah memberikan kesempatan dalam mengumpulkan data di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

7. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi Peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
8. Teristimewa kepada Ayah tercinta dan Ibunda yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya.
9. Teristimewa kepada saudara-saudara saya abang dan kakak tercinta yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada Peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah-3/MB-3 angkatan 2013, yang selama ini telah berjuang bersama-sama.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu Penulis dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Dengan berserah diri kepada Allah Subhanahu Wata'ala akhirnya penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Seraya bermohon semoga tulisan ini bermanfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya.

Padangsidimpuan, Juli 2019

Peneliti,

Wilda Hasna Bulan Siregar
NIM. 13 230 0134

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	dommah	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf // diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	iii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Definisi Operasional Variabel.....	9
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian	11
G. Kegunaan Penelitian	12
H. Landasan Teori	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori	13
1. Kinerja Petugas	13
a) Pengertian Kinerja	13
b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
c) Penilaian Kinerja.....	17
d) Karakteristik Petugas yang Memiliki Kinerja Tinggi.....	19
2. Disiplin Kerja.....	20
a) Pengertian Disiplin	20
b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
c) Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	24

3. Pelatihan Kerja	24
a) Pelatihan.....	24
b) Tujuan Pelatihan.....	25
c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	27
d) Penilaian Pelatihan	28
4. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Petugas	33
5. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Petugas	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
B. Jenis Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel	44
1) Populasi.....	44
2) Sampel.....	45
D. Instrumen Pengumpulan Data	47
E. Analisis Data.....	49
1. Uji Validitas Validitas dan Reliabilitas.....	49
2. Teknik Analisis Data.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara	55
1. Sejarah Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara	55
2. Visi dan Misi Misi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara	56
3. Struktur Organisasi	56
B. Hasil Penelitian	57

1. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
2. Analisis Data	61
3. Uji Asumsi Klasik	65
4. Analisis Regresi Linier Berganda	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian	70
D. Keterbatasan Penelitian	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 :Definisi Operasional Variabel	10
Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu	35
Tabel III.1 : Populasi Penelitian.....	45
Tabel III.2 : Sampel Penelitian	46
Tabel III.3 : Penetapan Skor atas Jawaban Angket.....	48
Tabel III.4 : Kisi-Kisi Angket Kinerja Pegawai	49
Tabel III.5 : Kisi-Kisi Angket Disiplin Petugas.....	49
Tabel III.6 : Kisi-Kisi Angket Pelatihan Petugas.....	49
Tabel IV.1 : Kepala Dinas yang Pernah Menjabat di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara	55
Tabel IV.2 : Strutur Organisasi	57
Tabel IV.3 : Hasil Uji Validitas Disiplin	58
Tabel IV.4 : Hasil Uji Validitas Pelatihan	58
Tabel IV.5 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Petugas	59
Tabel IV.6 : Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin	60
Tabel IV.7 : Hasil Uji Reliabilitas pada Pelatihan	60
Tabel IV.8 : Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Petugas.....	60
Tabel IV.9 : Hasil Uji Deskriptif.....	61
Tabel IV.10 : Hasil Uji Normalitas	62
Tabel IV.11 : Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	63
Tabel IV.12 : Hubungan Linear Kinerja Petugas dan Disiplin	64
Tabel IV.13 : Hubungan Linear Kinerja Petugas dan Pelatihan	64
Tabel IV.14 : Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV.15 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel IV.16 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel IV.17 : Hasil Koefisien Determinasi.....	68
Tabel IV.18 : Hasil Uji Parsial (Uji t)	69
Tabel IV.19 : Hasil Uji Simultan (Uji F)	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Berpikir Penelitian	40
Gambar 2 : Strutur Organisasi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Hasil Validasi Angket
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Angket
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 : Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9 : Dokumentasi Responden dan Wawancara
- Lampiran 10: Tabel r
- Lampiran 11: Tabel t
- Lampiran 12: Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan salah satu instansi pemerintah di bidang pencegah dan pemadam kebakaran di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara. Salah satu yang menjadi hal penting dalam institusi ini adalah kinerja petugas lapangan yang langsung terjun menangani masalah kebakaran yang sudah pasti berisiko besar bahkan bisa menimbulkan korban jiwa jika tidak berhati-hati dalam melaksanakannya karena keterlambatan di lokasi kebakaran dan kurang terampil sewaktu melaksanakan tugasnya. Dengan demikian kinerja yang baik dan optimal dari petugas pemadam kebakaran sangat diharapkan dalam menjalankan tugasnya sehingga pelayanan publik dapat dioptimalkan. Sejalan dengan ini Budi Gautama Siregar menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi organisasi antara lain kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.¹

Berdasarkan pendapat di atas maka kinerja petugas dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkannya dalam bekerja. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam

¹ Budi Gautama Siregar, "Peranan *Quality Of Work Life* dalam Meningkatkan Kinerja", *Jurnal*, (Padangsidempuan: IAIN. 2016), hlm. 10.

menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerja sama, loyalitas, dan partisipasi karyawan. Petugas yang memiliki kinerja yang baik juga akan menunjukkan *output* kerja yang maksimal.

Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi. Kemudian petugas yang memiliki kinerja yang maksimal akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta selalu memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik serta mampu bekerja sama dengan baik dalam organisasi kerja. Dengan demikian waktu kerja yang petugas butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan kinerja para petugas maksimal atau tidak.²

Kinerja petugas dalam menjalankan tugasnya sehari-hari di Dinas pencegah pemadam kebakaran merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi kerja ataupun instansi dengan kata lain produktivitas kerja pegawai tergambarkan dengan kinerja para petugas. Namun fenomena permasalahan kinerja ini juga sering ditemukan pada petugas dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara. Dimana masih banyak masyarakat di Kabupaten Padang Lawas Utara yang belum merasakan kinerja yang baik dari para petugas dinas pencegah pemadam kebakaran yakni seringkali saat terjadi kebakaran petugas dinas

² Winardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafiti, 2004), hlm. 93.

pencegah pemadam kebakaran terlambat datang bahkan api sudah membesar hal ini ditakutkan api semakin merambat ke rumah para penduduk juga tidak menutup kemungkinan akan jatuh korban. Kemudian para petugas dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara belum mampu menunjukkan kualitas kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan para petugas menunjukkan motivasi kerja yang masih kurang maksimal juga sehingga waktu kerja yang petugas butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.³

Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional petugas dan untuk mencapainya petugas harus memiliki motivasi yang tinggi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi disiplin petugas. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja petugas. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan menghasilkan kualitas kerja yang kurang memuaskan maka disiplin merupakan suatu kesadaran para petugas untuk menjalankan kerjanya sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan menyatakan bahwa:

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam satu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.⁴

³ Wawancara dengan Rahibbun. "Kabid Pemadam Kebakaran" Tanggal 12 Maret 2018 Pukul 8.30 – 10.30 WIB.

⁴ Hasibuan Malayu, SP, *Manajemen Sumber Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2008). hlm.193.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa petugas yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, serta petugas akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kedisiplinan para petugas adalah tujuan dan kemampuan dari petugas. Tujuan dan kemampuan petugas memiliki keterkaitan yang erat terhadap tingkat kedisiplinan petugas dimana tujuan yang jelas dan dirumuskan sesuai kemampuan petugas akan mempengaruhi kedisiplinan petugas.

Selain itu faktor keteladanan pimpinan akan mendorong kedisiplinan anggota hal ini pada dasarnya pimpinan menjadi panutan bagi para anggota. kemudian gaya kepemimpinan dari pemimpin juga dapat mempengaruhi kedisiplinan anggotanya karena perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin dihadapan orang yang dipimpin. Perilaku tersebut berkaitan dengan cara berkomunikasi, pengambilan keputusan dan perilaku penggunaan kekuasaan atau perilaku dalam mempengaruhi orang lain.⁵

Selain dari keteladanan dari pemimpin faktor yang mempengaruhi dari kedisiplinan pegawai adalah balas jasa yang diterima oleh petugas apakah sudah sesuai dengan oengorbanan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan mampu menjamin kesejahteraan para petugas turut mempengaruhi kedisip-linan para petugas. Kemudian selain itu sanksi dan hukum juga turut serta membiasakan para petugas untuk berdisiplin. Pada akhirnya petugas yang

⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 45.

mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain faktor disiplin, kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap. Pelatihan merupakan sarana bagi para petugas untuk meningkatkan performa kinerjanya melalui pelatihan petugas akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Sejalan dengan ini Hamalik menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Dengan adanya kegiatan pelatihan, petugas memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁶

Berdasarkan pendapat di atas pelatihan merupakan program- program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kegiatan pelatihan yang dijalani oleh petugas dinas pencegahan pemadam kebakaran untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif sehingga sangat memiliki hubungan yang erat dengan kinerja para petugas. Dimana petugas yang rutin mengikuti pelatihan akan memiliki kemampuan kerja yang optimal dan petugas akan memiliki pengetahuan terkait dengan

⁶ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2007). hlm. 12.

prosedur kerja yang harus dijalannya sehingga petugas akan mampu mewujudkan kinerja yang maksimal.

Kegiatan pelatihan yang dijalani oleh petugas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya salah satunya adalah pelatih atau instruktur yang melatih. Dimana pelatih atau instruktur sebagai narasumber harus benar-benar menguasai materi teori dan mampu mendemonstrasikan materi praktek. Kemudian sebagai fasilitator pelatih atau instruktur harus mampu menjembatani antara peserta dan materi pelatihan.

Kemudian selain faktor instruktur atau pelatih faktor yang dapat menentukan kualitas pelatihan yang petugas laksanakan adalah waktu pelaksanaan latihan atau lamanya latihan. Dimana waktu pelatihan harus disesuaikan dengan materi yang harus dikuasai oleh para petugas. Kemudian waktu pelatihan tidak membuat para petugas atau peserta pelatihan mudah bosan dengan durasi waktu latihan yang panjang. Selanjutnya bahan atau materi latihan juga harus disesuaikan dengan kompetensi yang akan dicapai oleh para petugas dan harus disesuaikan juga dengan bentuk latihan yang akan dilaksanakan. Hal ini ditunjukkan agar kegiatan pelatihan dapat berjalan dengan lancar dan mampu dikuasai oleh para petugas sehingga petugas memperoleh kinerja yang baik.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja petugas itu pada hakikatnya adalah suatu kondisi yang mencerminkan atau menunjukkan adanya tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi yang telah dirumuskan secara jelas dan tegas, agar setiap petugas dapat menjalankan peranan atau

kewajibannya selaras dengan visi, misi serta tujuan dari dinas pencegahan pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Namun fenomena yang ditemukan yakni berdasarkan hasil informasi wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf pegawai dinas pencegahan pemadam kebakaran menyatakan bahwa memang permasalahan kinerja petugas masih pada taraf belum memuaskan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat disiplin dari para petugas dalam menjalankan tugas dan pelatihan yang dibuat seringkali petugas tidak serius dan berminat dalam pelatihan yang dilakukan dan banyaknya komplain dari masyarakat akibat lambatnya pelayanan dan cara kerja yang kurang efektif.⁷

Selanjutnya hasil wawancara dengan salah satu petugas dinas pemadam kebakaran menyatakan bahwa banyak petugas honorer mengeluhkan kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam pekerjaan. Kemudian beberapa permasalahan dalam hal kinerja petugas yakni meliputi disiplin yang rendah ditunjukkan oleh sikap petugas yang kurang baik dan efektif dalam melaksanakan tugas di lapangan dengan tingkat kehadiran yang rendah, dan lambat ketika ada panggilan tugas. Frekuensi pelatihan yang belum memenuhi kebutuhan karyawan.⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis menunjukkan kinerja petugas dinas pencegahan pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara belum maksimal dengan kenyataannya kurangnya disiplin dan pelatihan yang diikuti oleh petugas sehingga kinerja petugas tidak maksimal. Hal ini

⁷ Wawancara dengan Andi Martua Juli Siregar. "Staf pegawai dinas pencegahan pemadam kebakaran" Tanggal 12 Maret 2018 Pukul 8.30 – 10.30 WIB.

⁸ Wawancara dengan Dani. "Kabid Administrasi" Tanggal 12 Maret 2018 Pukul 8.30 – 10.30 WIB.

menunjukkan disiplin dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja petugas. Pendapat ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sahat menyatakan:

Hubungan variabel X1 disiplin dan X2 pelatihan secara bersamasama memiliki kebermaknaan dengan variabel Y kinerja petugas. Dari hasil perhitungan diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,918 > 2,000$ dapat diartikan hubungan variabel disiplin memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja petugas. Hasil uji determinasi (R Square) diketahui bahwa persentase pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas 41,3 % sedangkan sisanya 58,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.⁹

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka peningkatan kinerja petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara sangat ditentukan oleh disiplin petugas dalam menjalankan tugas serta pelatihan sangat mempengaruhi keterampilan petugas dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal maka fenomena inilah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara)**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka beberapa masalah pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masyarakat di Kabupaten Padang Lawas Utara belum merasakan kinerja yang baik dari para petugas dinas pencegahan pemadam kebakaran.

⁹ Sahat Harefa, “Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan”, (*Skripsi*: Universitas Dian Nusantara Medan, Tahun 2012), hlm. 23.

2. Tingkat disiplin dari para petugas dalam menjalankan tugas dan pelatihan yang dibuat belum maksimal.
3. Petugas yang mayoritas masih berstatus honorer banyak mengeluhkan kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan.
4. Tingkat kehadiran yang rendah, dan lambat ketika ada panggilan tugas serta kurangnya kekompakan para petugas.

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi waktu, biaya, kemampuan serta keterbatasan referensi maka penulis melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Peneliti membatasi masalah yang akan disajikan dalam yakni peneliti hanya memfokuskan pada pembahasan Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kabupaten Padang Lawas Utara).

D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel terikat dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksudkan untuk menentukan skala masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan diukur yaitu Disiplin (X_1), dan pelatihan (X_2), sebagai variabel bebas/variabel penyebab dihubungkan dengan kinerja petugas (Y) sebagai variabel terikat/variabel akibat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. I. 1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ¹⁰ Maka disiplin yang dimaksudkan adalah disiplin petugas dinas pencegah pemadam kebakaran kabupaten Padang Lawas Utara.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Keteladanan Pimpinan. 3. Balas Jasa. 4. Sanksi Hukuman. ¹¹	Ordinal
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. ¹² Pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan yang dilakukan oleh petugas dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara dalam kurun waktu tertentu dan berkala.	1. Pelatih (instruktur) 2. Lamanya Latihan 3. Bahan Latihan 4. Bentuk pelatihan. ¹³	Ordinal
Kinerja Petugas (Y)	Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. ¹⁴ Kinerja yang dimaksudkan dalam	1. Kualitas yang dihasilkan. 2. Motivasi kerja. 3. Ketepatan waktu penyelesaian	Ordinal

¹⁰ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Zifatama, 2010). hlm. 56.

¹¹ Abdurrahmat Fathoni, *Op.Cit.*, hlm. 173.

¹² Danny Albert Tilon, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City Tomorrow Surabaya", *Dalam Jurnal Manajemen*, Volume 1, No.3, Tahun 2013, hlm. 2.

¹³ Lia Riantika Tanujaya. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown Surabaya", *Jurnal*, AGORA Vol. 3. No.1 Tahun 2015, hlm. 4

¹⁴ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Tunggal Mandiri Publishing, 2010). hlm. 1.

	<p>penelitian ini adalah kinerja petugas dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam isntansi kerja dalam periode tertentu.</p>	<p>pekerjaan. 4. Kerja sama.¹⁵</p>	
--	---	---	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah dan pembatasan penelitian tersebut, maka untuk mempermudah pembahas peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

¹⁵ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia", *Dalam Jurnal, Acta Diurna* Volume III, No.4, Tahun 2014, hlm. 7.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti terhadap petugas Dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara khususnya tentang kinerja.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara dan pihak terkait dalam pelaksanaan tugas di bidang pencegahan dan pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Bagi Pihak Lain

Untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja petugas dan bahan referensi bagi peneliti dan bagi peneliti berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Petugas

a) Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan di dalam instansi sangatlah penting karena kinerja karyawan adalah salah satu alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan komitmen yang ada pada instansi. Menurut Waryono dalam jurnalnya menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”¹. Sedangkan Menurut Robbins, menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.”²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerja bersifat fisik/material maupun non fisik/material. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti efektifitas dan efisiensi bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai. Dalam

¹ Tri Waryono, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Dalam Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, No. 2, April 2017, hlm. 45.

² Robbins, S, P, *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*, (Jakarta: Prehallindo, 2006), hlm. 259.

penelitian ini yaitu kualitas kerja dari petugas, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja yang digunakan dan bentuk kerja sama yang diterapkan. Untuk lebih jelasnya akan dibahas lebih lanjutnya satu persatu sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja sangat mempengaruhi pencapaian organisasi atau instansi kerja. Dengan kualitas kerja yang baik dari petugas maka dinas pencegah pemadam kebakaran akan mudah mencapai tujuan atau target kerja yang ditetapkan. Yakub dkk menyatakan bahwa “

Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas.³

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kualitas kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tuntutan dari perkembangan teknologi dan globalisasi. Kemudian kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada: 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada

³ Suardi Yakub, dkk, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (PERSERO)”, *Dalam Jurnal Ilmiah ISSN 1978-6603* Tahun 2015, hlm. 228.

intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. 2) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Kuantitas kerja dari para petugas selama dalam periode waktu tertentu menggambarkan bagaimana kualitas kinerja dari para petugas atau dengan kata lain berapa banyak yang dihasilkan oleh petugas atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wungu dan Brotoharsojo menyatakan bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.”⁴ Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

3) Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan masa kerja yang telah dijalani petugas atau pegawai tersebut dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang

⁴ Wungu dan Brotoharjo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit Sistem*. (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2013), hlm. 56.

diberikan, waktu kerja juga berpengaruh kepada tingkat absen dari para petugas serta keterlambatan laporan. Manajemen waktu yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. Manajemen waktu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu inilah yang akan menjadi salah satu sumber daya bagi kerja dan kegiatan apapun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa waktu kerja merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan kinerja para petugas atau para pegawai, dengan waktu kerja yang efisien dan manajemen waktu kerja yang baik akan memberikan kualitas dan kuantitas kerja yang baik.

4) Kerja Sama

Waktu kerja merupakan masa kerja yang telah dijalani petugas atau pegawai tersebut dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan, waktu kerja juga berpengaruh kepada tingkat absen dari para petugas serta keterlambatan laporan. Menurut Abdulsyani, “kerja sama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana di dalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.”⁵ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerja sama berarti bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang

⁵ Abdulsyani, *Sosiologi Skematika Teori dan Terapan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 156.

maksimal antara lain jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi dan disiplin seorang karyawan juga dapat mempengaruhi karyawan.

c) **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dapat dilihat dari motivasi kerja pegawai atau petugas. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Djamarah (2008: 148) menyatakan bahwa, "Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan."⁶

Motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Selanjutnya metode penilaian kinerja karyawan menurut Husnan yang dikutip oleh Satrio antara lain sebagai berikut:

- 1) Ranging, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
- 2) Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
- 3) Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan. Seperti hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin.⁷

⁶ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2008), hlm. 148.

⁷ Pramanos Satrio, "Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta", *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. 2015), hlm. 45.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dalam mengukur kinerja ada beberapa indikator yang dapat diterapkan yakni kualitas yang dihasilkan petugas, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja yang digunakan serta kemampuan dalam kerja sama. Kemudian di dalam agama Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai dimana manusia diperintahkan Allah dan Rasul-Nya untuk bekerja karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Hal ini diperkuat oleh Firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: "Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."⁸

Berdasarkan ayat di atas M. Quraish Shihab menafsirkan surah Al-Mulk ayat 15 yakni Dialah (Allah) yang telah menundukkan bumi sehingga memudahkan kalian. Maka, jelajahilah di seluruh pelosoknya dan makanlah dari rezeki yang dikeluarkan dari bumi itu untuk kalian. Hanya kepada-Nyalah kalian akan dibangkitkan untuk diberi balasan. Kemudian Allah Subhanahu wa Ta'ala mengabarkan bahwa Dia menjadikan bumi tunduk dan patuh untuk dilewati, digali, ditanami, dan didirikan bangunan di atasnya. Allah tidak menjadikan bumi itu sulit dan tidak mungkin, bagi siapa yang hendak

⁸Departemen Agama RI 'Ali, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Diterjemahkan dari (Al-Qur'an) (J-ART: Yayasan, 2004), hlm. 235.

melakukan semua itu terhadapnya.⁹ Sehingga sangat diharapkan seorang muslim untuk bekerja keras agar mencapai tujuan dan cita-citanya.

d) Karakteristik Petugas yang Memiliki Kinerja Tinggi

Karakteristik pekerjaan merupakan ciri-ciri dari sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Mary “model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik”.¹⁰

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Petugas atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi akan lebih menonjol ketimbang karyawan atau petugas yang memiliki kinerja rendah. Raharjo dalam Gaffar menyebutkan beberapa karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi :

1) Berorientasi Pada Prestasi

⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Vol. XIV (Jakarta: Lentera Hati, 2003), hlm. 342-344.

¹⁰ Robbins & Mary, *Manajemen. Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga. 2010), hlm. 119.

Karyawan yang memiliki kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2) **Percaya Diri**

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3) **Pengendalian Diri**

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4) **Kompetensi**

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5) **Persisten**

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.¹¹

2. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi, karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan atau instansi. Oleh kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko menyatakan bahwa “Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai

¹¹ Hulaifah Gaffar, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar”, (*Skripsi*: Universitas Hasanuddin Makassar, Tahun 2012), hlm. 23.

standard dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.”¹² Selanjutnya Sutrisno menyatakan bahwa “Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.”¹³

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang bergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Menurut Fathoni pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Keteladanan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan

¹² Handoko, T. H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm. 208.

¹³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2013). hlm. 177.

- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan.¹⁴

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan beberapa indikator kedisiplinan yang dipilih di bawah ini:

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Keteladanan pimpinan

Menurut Devi kepemimpinan bukan berarti identik dengan kekuatan, jabatan, posisi atau bagan liar (*flowchart*) akan tetapi lebih kepada kemampuan menjalin hubungan baik dengan orang atau dengan kata lain suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain.¹⁵ Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik sehingga dengan keteladanan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas jasa

¹⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2009), hlm. 172.

¹⁵ Dwi Ananta Devi, *Kepemimpinan*, (Semarang: Aneka Ilmu, 2009), hlm. 2.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.¹⁶

4) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait, atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat.

Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al-Quran dan Hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah Al-Asr ayat 3,

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا
بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran.¹⁷

Berdasarkan ayat di atas M. Quraish Shihab menafsirkan bahwa ayat di atas menjelaskan bahwa Kecuali orang-orang yang beriman kepada Allah, mengerjakan amal saleh dengan penuh kepatuhan, dan saling menasihati

¹⁶ Sahat Harefa, *Op.Cit.*, hlm. 20.

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, *Op.Cit.*, hlm. 543.

sesamanya untuk berpegang teguh pada kebenaran--baik berupa keyakinan, ucapan maupun tindakan dan saling menasihati untuk bersabar atas segala kesulitan yang dialami orang yang berpegang teguh dalam beragama. Mereka adalah orang-orang yang selamat dari kerugian tersebut dan beruntung di dunia dan akhirat.¹⁸ Dengan demikian dapat penulis jelaskan bahwa seorang muslim harus bisa berdisiplin dalam waktu baik dalam bekerja atau beribadah. Menjaga disiplin bertujuan agar manusia tidak dikategorikan sebagai orang merugi.

c) Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan yang tidak.

Handoko menyatakan tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin harus diterapkan dengan konsisten. ini berarti bahwa pegawai yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula.¹⁹

Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para pegawai merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasikan. Dengan pemikiran, disiplin yang efektif menghukum kegiatan petugas yang salah, bukan menyalahkan sebagai orang sehingga petugas dapat memperbaiki dan berusaha untuk lebih.

3. Pelatihan Kerja

¹⁸ M. Quraish Shihab, *Op.Cit.*, hlm. 672.

¹⁹ Handoko, T. H, *Op. Cit.*, hlm. 208.

a) Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan”. Selanjutnya, Hasibuan menyatakan bahwa “pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi.”²⁰ Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam satu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu.

Pelatihan juga merupakan proses belajar bagi para karyawan atau petugas untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Siagian dalam mendefinisikan pelatihan adalah: “Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang”.²¹

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya organisasi yang berencana atau sistematis untuk meningkatkan kemampuan keterampilan, pengetahuan dan dapat mengubah sikap petugas kearah yang lebih baik sehingga petugas mampu melaksanakan tugas.

²⁰ Hasibuan Malayu, SP, *Op.Cit.*, hlm.163.

²¹ Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 175.

b) Tujuan Pelatihan

Pelatihan yang dilaksanakan kepada para pegawai memiliki beberapa tujuan hal ini tergantung kepada pegawai atau petugas tempat bekerja masing-masing. Menurut Handoko tujuan pelatihan dikelompokkan menjadi dua bagian:

- 1) Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.²²

Sedangkan menurut Hamalik menyatakan bahwa fungsi pelatihan yakni:

- a) Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan.
- b) Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagakerjaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- c) Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan jabatan manajemen.²³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi pelatihan dilaksanakan untuk memperbaiki kinerja dan pola kerja pegawai atau petugas juga menciptakan kinerja yang efisiensi dan efektivitas dalam mencapai sasaran kerja sampai mempersiapkan promosi ketenagakerjaan untuk jenjang jabatan yang dipromosikan. Sebagai seorang muslim kita dituntut untuk terus meningkatkan etos kerja di lingkungan kerja. Dalam Al-Quran ada

²² Handoko, T. H, *Op.Cit.*, hlm. 113.

²³ Oemar Hamalik, *Op.Cit.*, hlm. 13.

nilai-nilai dan etika yang merupakan pedoman metode kerja hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT di dalam Surah At-Tiin ayat 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: " Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya".²⁴

Berdasarkan penjelasan ayat di atas yang dimaksud dengan bentuk yang sebaik-baiknya adalah bahwa manusia diciptakan Allah dibekali keistimewaan yang tidak dimiliki makhluk lain berupa kesempurnaan yang melebihi makhluk lainnya. Sebagai individu yang memiliki bentuk sebaik-baiknya maka umat Islam dalam bekerja harus profesional. Dengan itu ia akan melaksanakan perintah Allah untuk berbuat Ihsan dan juga mensyukuri karunia Allah. Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang mulia.²⁵ Untuk mempertahankan kedudukan yang mulia itu Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pelatihan sehingga bisa mengamalkan ilmu yang dimiliki di dalam pekerjaan. Dengan demikian seseorang dalam bekerja akan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

²⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2004), 597.

²⁵M. Quraish Shihab, *Op.Cit.*, hlm. 474.

Setiap proses pasti di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai keberhasilannya. Proses pelaksanaan pelatihan juga tidak lepas dari beberapa faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhinya seperti perbedaan kualitas dari petugas yang berlatih, latar belakang pendidikan, dan metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur. Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang diperlukan dalam dan pengembangan antara lain:

- 1) Perbedaan individu pegawai.
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis.
- 3) Motivasi.
- 4) Partisipasi aktif.
- 5) Seleksi peserta penataran.
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan.²⁶

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah di ingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas dimata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job spectification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Seperti dirangkum oleh Mangkunegara, “Pelaksanaan pelatihan mencakup penentuan waktu pelatihan, penunjukan pelatih, instruktur, penetapan peserta, penyusunan anggaran, penentuan tempat dan penunjukan panitia pelaksana.”²⁷

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek desain program pelatihan yang bertujuan agar dapat menghasilkan pelatihan pengembangan petugas yang efektif dapat dijelaskan bahwa: a) jenis

²⁶ Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 45.

²⁷ Mangku Negara, *Ibid.*, hlm. 62.

pelatihan, b) tujuan pelatihan, c) materi, d) metode yang digunakan, e) kualifikasi peserta, f) kualifikasi pelatih, g) waktu (banyaknya sesi).

d) Penilaian Pelatihan

Tujuan dari pelaksanaan pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan atau tidak. Suatu program pelatihan dikatakan berhasil apabila pegawai tahu para petugas mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya. Kemudian keberhasilan kegiatan pelatihan yang dilakukan dapat dilihat dari proses penilaian pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamalik yang menyatakan bahwa “Dengan penilaian dapat diketahui efisiensi kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan dan media pelatihan yang digunakan oleh pelatih. Selain dari itu, pelatihan memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan peserta, hambatan-hambatan yang ada kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatan yang disarankan.”²⁸ Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan adalah suatu proses atas pengumpulan informasi untuk membuat keputusan tentang kegiatan pelatihan.

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi pendidikan, ataupun lembaga lain dilakukan untuk meningkatkan kinerja

²⁸ Oemar Hamalik, *Op.Cit.*, hlm. 116.

karyawan. Sejalan dengan ini Hamalik mengemukakan bahwa kriteria penilaian/ evaluasi program pelatihan meliputi:

- 1) Kriteria penilaian masukan, kriteria ini bertalian dengan perencanaan program. Perangkat kriteria yang dapat digunakan adalah:
 - a) Tujuan perilaku yang dirumuskan secara operasional, rinci, mengacu pada perubahan tingkah laku yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap, berdasarkan atas data masyarakat, posisi perkembangan peserta, disiplin ilmu manajemen, tujuan itu layak untuk dicapai, berdaya guna bagi fungsi-fungsi pendidikan dan pelatihan, serta memperhatikan segi prioritas dan keseimbangan.
 - b) Seleksi peserta, merupakan syarat untuk mempersiapkan tenaga lulusan, dilaksanakan oleh lembaga Diklat, sesuai dengan kemampuan kelembagaan, dilaksanakan oleh tenaga kepelatihan yang berpengalaman, berguna untuk rekrutmen, mencakup berbagai aspek seperti: kemampuan akademik, tingkat kecerdasan, kematangan, kesehatan, social, keterampilan berkomunikasi, dan minat serta motivasi belajar, dan lain sebagainya.
 - c) Isi program pelatihan, sesuai dengan perkembangan IPTEK, memberi kemudahan untuk menguasai unsur-unsur dalam peta pengetahuan, peta keterampilan, dan peta sikap serta moral, bermakna bagi peserta untuk melaksanakan pekerjaan, perkembangan pribadi yang seimbang, dan untuk kehidupan sehari-hari. Isi/ bahan pelajaran mencakup pendidikan umum (kelompok dasar), pengajaran pokok/ kejuruan (kelompok inti), dan pengajaran penunjang (pelengkap).
 - d) Pemilihan dan penggunaan metode dan media, harus konsisten dengan tujuan yang hendak dicapai, bahan pelajaran, kemampuan pelatih, dan kondisi lingkungan.
 - e) Pembinaan, dilaksanakan terus-menerus dalam jangka panjang, membantu peserta untuk memahami dirinya, bersifat luwes, menggunakan berbagai instrument pengumpulan data, dan teknik langsung atau tidak langsung dengan prosedur individual dan kelompok.
 - f) Organisasi program pelatihan, merupakan program pelatihan professional, disusun seimbang yang memadukan teori dan praktek, berdasarkan disiplin ilmu, berurutan, berdasarkan sistematika tertentu.
- 2) Kriteria penilaian proses:
 - a) Kriteria internal
 - Koherensi, adalah keterkaitan antara unsur-unsur dalam suatu program pelatihan.

- Sumber manusia, adalah kesesuaian antara kemampuan tenaga pelaksanaan dalam suatu program pelatihan.
 - Persepsi pemakaian program, adalah reaksi dari pihak pemakai terhadap suatu program pelatihan yang telah dilaksanakan.
 - Persepsi penyediaan program, adalah sikap dan penilaian penyedia program terhadap semua aspek program pelatihan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.
 - Efisiensi penggunaan biaya, adalah perbandingan antara biaya yang telah dianggarkan dan dikeluarkan bagi produk yang diharapkan dengan tercapainya hasil yang nyata setelah suatu program pelatihan dilaksanakan
 - Kemampuan, adalah kemampuan suatu program pelatihan untuk menghasilkan produk yang telah dirancang sebelumnya dengan makna tertentu.
 - Dampak (*impact*), adalah efek lebih yang dicapai oleh suatu program dibandingkan dengan tanpa pelaksanaan program tersebut atau dibandingkan dengan program-program lainnya.
- b) Kriteria eksternal
- Pengaruh kebijaksanaan, suatu program dikembangkan berdasarkan arahan kebijaksanaan tertentu.
 - Analisis keuntungan, berdasarkan biaya yang dikeluarkan (*cost benefit analysis*); seberapa besar ketercapaian hasil program dibandingkan dengan pengeluaran biaya untuk melaksanakan program tersebut.
 - Efek pelipat ganda, yaitu efek suatu program tidak hanya terjadi pada satu kelompok sasaran, tetapi juga dapat terjadi pada kelompok-kelompok sasaran lainnya.
- c) Kriteria penilaian produk, penilaian terhadap produk suatu program pelatihan dilakukan berdasarkan kriteria, sebagai berikut:
- Keinginan dan harapan, yaitu rasional tentang perlunya sumber-sumber untuk memenuhi kebutuhan pemakai sehingga perlunya pengembangan produk tertentu.
 - Kelayakan, adalah ukuran yang berkenaan dengan efisiensi administratif (pengelolaan) dan alokasi sumber-sumber (biaya).
 - Efektivitas produk, adalah ukuran yang berkenaan dengan hakikat produk dan penilaian pengaruh produk yang digunakan.
 - Kedayagunaan, adalah ukuran yang berkenaan dengan kualitas produk berdasarkan nilai-nilai yang terkandung

dalam produk dan kemungkinan pelaksanaannya dalam bidang-bidang lainnya.²⁹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa suatu pelatihan diadakan untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi. Indikator yang dijadikan dalam komponen yang perlu dievaluasi dalam pelatihan antara lain meliputi:

1) Pelatih (instruktur)

Hal yang tidak kalah pentingnya adalah pengumpulan informasi tentang ‘fasilitator’ yang membantu proses terjadinya kegiatan pembelajaran. Pelatih atau instruktur adalah seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan adalah pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan. Pelatih Eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada para karyawan. Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.³⁰

2) Lamanya Latihan

Waktu penyelenggaraan pelatihan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan yang seringkali diabaikan. Pada umumnya, evaluasi penyelenggaraan lebih berfokus pada aspek logistik. Hal-hal yang perlu

²⁹ Oemar Hamalik, *Ibid.*, hlm. 127.

³⁰ Hasibuan Malayu, SP, *Op.Cit.*, hlm.74.

dievaluasi antara lain meliputi: durasi waktu latihan dan jadwal penyelenggaraan pelatihan.

3) Bahan Latihan

Dalam evaluasi akhir hendaknya dilakukan pengumpulan informasi yang berkaitan dengan bahan atau materi pelatihan yang dibahas selama pelatihan berlangsung; yaitu antara lain apakah materi yang dibahas sesuai dengan tujuan, apakah materi pelatihan terlalu sederhana, terlalu sulit, terlalu teoretis dan lain sebagainya. Hamalik menyatakan bahwa “materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.”³¹

4) Bentuk Pelatihan

Salah satu dari bentuk pelatihan yang diperhatikan adalah metode yang dipergunakan apakah mampu mendorong keterlibatan peserta, apakah metode yang dipergunakan cocok dengan tujuan yang diharapkan, apakah metode yang dipergunakan sesuai dengan sifat isi materi pelatihan. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

4. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Petugas

Disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja

³¹ Oemar Hamalik, *Op.Cit.*, hlm. 17.

diartikan antara lain jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Vusvasari menyatakan bahwa “Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang seorang petugas. dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan pencapaian kinerja petugas.”³²

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhiya supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Maryani, “disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai”.³³

Dengan demikian kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat, yang optimal.

³²Kuntum Vuspasari, “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung”, *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung, Vol.2 No.1 Oktober 2011 : 81-93.

³³Maryani, “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjungpinang”, *Jurnal Ilmiah*, FISIP UMRAH, Vol.3 No.2 Desember 2011, hlm. 81

5. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Petugas

Kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh petugas akan memberikan dampak positif terhadap capaian kinerja para petugas. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rendy Prastya Arifianto dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa “pelatihan mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan juga dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik.”³⁴

Kemudian Sedarmayanti menyatakan bahwa:

Dalam suatu perusahaan, apabila ditempatkan karyawan untuk suatu jabatan tertentu atau apabila karyawan lama ditempatkan pada jabatan baru, maka agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya, perlu diberikan latihan atau pendidikan tambahan terlebih dahulu. Pelatihan dilakukan untuk membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan untuk proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.³⁵

Melalui kegiatan pelatihan kerja petugas akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya sehingga akan meraih kinerja yang baik juga. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job*

³⁴Rendy Prastya Arifiantom, “Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan PT Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta”. *Jurnal*. Universitas Sahid Jakarta. 2013, hlm. 1.

³⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketujuh*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), hlm. 14.

oriented). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Dengan demikian berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja petugas.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian penelitian yang akan dilakukan dimana penulis ingin melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegahan pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara. Ada beberapa penelitian terdahulu yang cukup relevan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni:

Tabel. II.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul / Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Denny Triasmoko Skripsi Universitas Brawijaya Malang, Tahun 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga variabel Metode pelatihan (X_1) Materi pelatihan (X_2), dan Instruktur pelatihan (X_3), bahwa didapatkan bahwa variabel Materi pelatihan (X_2) mempunyai nilai signifikansi $t (0,000)$ lebih kecil dan koefisien beta ($0,435$) yang paling besar. Sehingga variabel Materi pelatihan mempunyai pengaruh yang	Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh Denny Triasmoko yaitu terletak pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Persero sedangkan penelitian ini tentang pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran.

			paling kuat terhadap Kinerja karyawan (Y).	
2.	Safitri Indriyani (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, tahun 2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture	Hasil penelitian diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan disiplin kerja (β) 0,284 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,131.	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Safitri Indriyani yaitu dari segi metode penelitian yang digunakan juga variabel Y dimana peneliti mengkaji tentang kinerja sedangkan penelitian terdahulu mengkaji tentang produktivitas kerja karyawan. Kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni sama-sama melihat pengaruh disiplin dan pelatihan.
3	Vita Ina Vauzia (Jurnal, Universitas Muhammadiyah Jember, tahun 2015)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember.	Hasil Penelitian menunjukkan: 1) pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. 2) Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Vita Ina Vauzia yaitu dari jumlah sampel yang akan diteliti, lokasi penelitian yang ditetapkan, dimana peneliti melakukan penelitian di dinas pemadam kebakaran sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember . Kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni sama-sama melihat

			Kabupaten Jember adalah pelatihan.	pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja para karyawan di samping itu metode analisis data yang dilakukan juga sama-sama analisis liner berganda.
4	Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (Jurnal, Universitas Sam Ratulangi Manado, tahun 2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvia L. Mandey yaitu dari jumlah variabel penelitian dimana penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan 2 variabel X dan 1 variabel Y. Kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni sama-sama melihat pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja para karyawan di samping itu metode analisis data yang dilakukan juga sama-sama analisis liner berganda.

5	Suardi Yakub, Anto Tulim, dan Suharsil. (Jurnal, STMIK Triguna Dharma Medan 2016).	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serentak variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero), artinya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selama ini memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan diterapkannya disiplin kerja bagi pegawai dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Suardi Yakub, Anto Tulim, dan Suharsil yaitu dari jumlah variabel penelitian yang dihubungkan antara variabel X dengan variabel Y. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh Suardi Yakub dkk yaitu sama-sama meneliti kinerja pegawai, atau variabel Y.
---	--	--	---	---

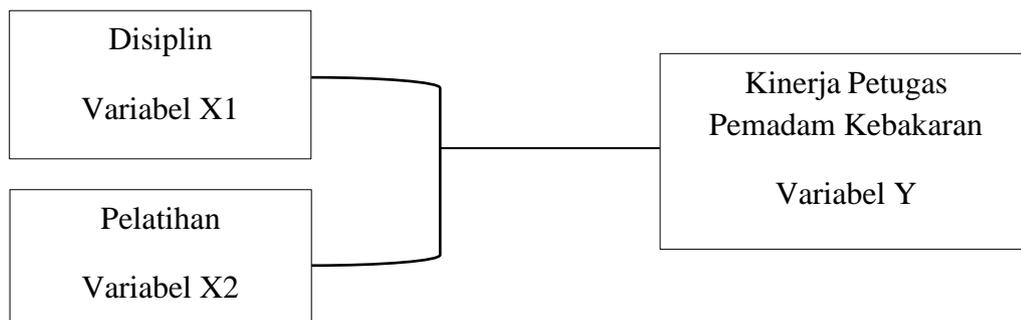
C. Kerangka Berpikir

Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan ataupun instansi. Kinerja pegawai disebut dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kemampuan kerja sama. Namun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai atau petugas dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Selain disiplin kinerja petugas pemadam kebakaran juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan yang dilakukan. Petugas yang berdisiplin tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal. Sebaliknya jika petugas tidak memiliki disiplin yang tinggi maka para petugas akan terlihat bermalas-malasan dan waktu kerja tidak dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang guna membantu para petugas dalam mendalami dan memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan yang diberikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa secara parsial disiplin dapat mempengaruhi kinerja petugas dan pelatihan juga mempengaruhi kinerja petugas. Kemudian secara simultan juga terlihat bahwa disiplin (variabel X_1) dan pelatihan (variabel X_2) dapat mempengaruhi kinerja petugas (variabel Y) dengan kata lain semakin baik disiplin dan pelatihan para petugas maka akan semakin baik pula kinerja pada petugas pemadam kebakaran.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih memerlukan pembuktian kebenarannya. Menurut Husei, “Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang fenomena tertentu yang akan diselidiki”.³⁶ Arikunto berpendapat bahwa, “Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.”³⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang penulis rumuskan dalam penelitian antara lain:

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegahan pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_{a1} : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas pemadam

³⁶ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 10.

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 45.

kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_{a2}: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_{a3}: Terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini ditetapkan di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran yang berada di Jln. Lintas Gunung Tua-Padangsidimpuan KM 3, Gunungtua Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian direncanakan pada bulan April 2018 sampai dengan selesai mulai penyusunan sampai dengan penyelesaian laporan penelitian yang akan dibuat oleh peneliti.

B. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara atau strategi yang digunakan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian juga dalam mengumpulkan data dilapangan terkait masalah yang diteliti. Metode merupakan cara yang digunakan untuk membahas dan meneliti masalah yang terjadi yang bertujuan untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan dan mencari solusi. Maka penetapan metode penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian yang akan dicapai. Sejalan dengan ini Sugiyono menyatakan bahwa, “Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu.”¹ Sedangkan Arikunto menyatakan: “Metode penelitian adalah

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 5.

strategi umum yang dianut dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi.”²

Berdasarkan uraian di atas metode merupakan cara, sistem atau juga satu strategi yang diterapkan dalam pelaksanaan penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Prasetyo dan Jannah menyatakan bahwa, “Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika.”³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Penelitian kuantitatif juga merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Jenis penelitian yang ditetapkan oleh peneliti yakni menggunakan jenis metode deskriptif kuantitatif Arikunto menyatakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan ialah salah satu cara penelitian dengan menggambarkan serta menginterpretasi suatu objek sesuai dengan kenyataan yang ada, tanpa dilebih-lebihkan.”⁴

Jenis penelitian yang digunakan merupakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat

² Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm. 231.

³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hlm. 25.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm. 123.

perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Dengan demikian penelitian ini bertujuan yakni untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang akan diteliti. Margono menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik di dalam suatu penelitian.”⁵ Sugiyono juga menyatakan, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan populasi merupakan jumlah keseluruhan objek yang diteliti. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh petugas pemadam kebakaran pada dinas pencegah pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 135 petugas. Untuk lebih jelasnya bagaimana populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

⁵ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.118.

⁶ Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 117.

Tabel. III.1.
Populasi Penelitian

Nomor	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1	PNS	5 orang
2	Honorer	130 orang
Jumlah		135 Orang

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2018

2. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi. Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Arikunto menyatakan bahwa, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.”⁷ Sedangkan Narbuko dan Achmad menyatakan bahwa, “Sampel adalah sebagian individu dari keseluruhan individu penelitian.”⁸

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian merupakan unit perwakilan dari populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Umar, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \text{ „}^9$$

Dimana : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Tingkat kepercayaan atau ketetapan yang diinginkan, biasanya 2%

⁷ Arikunto Suharsimi, *Op.Cit*, hlm. 174.

⁸ Narbuko Cholid dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2010), hlm. 107.

⁹ Umar Husein, *Op.Cit*, hlm. 80.

Berdasarkan rumus yang ditetapkan di atas, maka diperoleh sampel dengan penetapan presisi sebesar 10% sebagai berikut:

$$N = \frac{135}{1+135(0.1)^2} = \frac{135}{2.35} = 57.44 \text{ maka dibulatkan menjadi } 57 \text{ orang.}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, maka sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Selanjutnya adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara random sampling. Untuk lebih jelasnya sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. III.2.
Sampel Penelitian

No	Nama	Golongan	Jabatan	Status
1	Yusuf MD. Hasibuan. MAP NIP. 19770914 199703 1 001	Pembina (IV/a)	Kepala Satuan	PNS
2	Rahibbun, SE NIP. 19660712 199103 1 004	Penata Tk. I (III/d)	Kabid Pemadam Kebakaran	PNS
3	Andi Martua Juli Siregar, SH NIP. 19850730 20101 1 003	Penata Muda III/b	Kasi Pemadam dan penanggulanga n kebakaran	PNS
4	Zubeir Harahap, S.Pd.I NIP. 19620609 198201 1 001	Pembina (IV/a)	Kasi Peralatan	PNS
5	Markan Siregar NIP. 19600905 198903 1 003	Pengatur Muda II/a	Staf	PNS
6	Halomoan Siregar	-	Komandan regu D	Honorer
7	Angkasa Hasibuan	-	Wadan / Supir	Honorer
8	Hemri Hamonangan Siregar	-	Operator 1	Honorer
9	Hemri Hamonangan Siregar	-	Operator 1	Honorer
10	Zulkarnain Harahap	-	Pemadam	Honorer
11	Andi Wahyu Tanjung	-	Pemadam	Honorer
12	Rendy Feryan Harahap	-	Pemadam	Honorer
13	Usuluddin	-	Wadan/Supir 2	Honorer
14	Sawaluddin	-	Operator 2	Honorer
15	Rahman	-	Operator 2	Honorer

16	SyahrialBayoangin Harahap	-	Pemadam 2	Honorier
17	Ajohar Anas Siregar	-	Pemadam 2	Honorier
18	Faisal	-	Pemadam 2	Honorier
19	Amsaluddin Harahap	-	Pemadam 2	Honorier
20	Sutor Timisela Harahap	-	Wadan/Supir 3	Honorier
21	Juhrin Siregar	-	Operator 3	Honorier
22	Muhammad Nasir Siregar	-	Operator 3	Honorier
23	Arip Munawar Lubis	-	Operator 3	Honorier
24	Kaharuddin	-	Pemadam 3	Honorier
25	Irham Syaputra	-	Pemadam 3	Honorier
26	Irpan Husein	-	Pemadam 3	Honorier
27	Dedi Putra Siregar	-	Wadan/Supir 4	Honorier
28	Paruhum Harahap	-	Operator 4	Honorier
29	Tagor	-	Operator 4	Honorier
30	Asmara Hadi Siregar	-	Operator 4	Honorier
31	Sahli Dongoran	-	Pemadam 4	Honorier
32	Lottung Siregar	-	Pemadam 4	Honorier
33	Amriyadi Harahap	-	Pemadam 4	Honorier
34	Putra Harahap	-	Pemadam 4	Honorier
35	Zulfirman	-	Pemadam 4	Honorier

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2018

D. Instrument pengumpulan data

Teknik pengumpulan data diperlukan agar data yang dikumpulkan tepat sasaran sesuai dengan kajian penelitian yang dibahas dan tujuan penelitian dapat tercapai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu akan diuraikan sebagai berikut :

- a. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu untuk memperoleh informasi dari responden yang dilakukan secara langsung atau tatap muka. Menurut Umar “wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai.”¹⁰ Tujuan dari wawancara yang dilakukan adalah untuk mencari informasi dari subjek penelitian atau informan

¹⁰ *Ibid. hlm, 34.*

tentang pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran.

- b. Kuesioner atau angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertutup yang telah disediakan kepada responden dan dilengkapi juga dengan alternatif jawaban. Umar menyatakan bahwa “Teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberi atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”.¹¹ Dalam penelitian ini teknik angket digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Skala yang digunakan adalah skala likert, yakni skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bentuk pertanyaan pada angket sebagai berikut:

Tabel. III.3.
Penetapan Skor atas Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Skor pernyataan	Kategori Jawaban
A	5	Sangat Setuju
B	4	Setuju
C	3	Ragu- ragu
D	2	Tidak Setuju
E	1	Sangat Tidak Setuju

Adapun kisi-kisi angket yang akan disebarkan kepada responden

terkait variabel penelitian adalah sebagai berikut:

¹¹ *Ibid. hlm*, 49.

Tabel. III.4.
Kisi-Kisi Angket Kinerja Petugas

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Pelatihan (X1)	1. Kualitas yang dihasilkan.	1, 2, 3
	2. Motivasi kerja.	
	3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	4, 5, 6, 7, 8
	4. Kerja sama	9, 10

Tabel. III.5.
Kisi-Kisi Angket Disiplin Petugas

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Disiplin (Y)	1. Tujuan dan Kemampuan	1, 2, 3
	2. Keteladanan Pimpinan.	4, 5, 6
	3. Balas Jasa.	7, 8
	4. Sanksi Hukuman	9, 10

Tabel. III.6.
Kisi-Kisi Angket Pelatihan Petugas

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Pelatihan (X1)	1. Pelatih (instruktur)	1, 2, 3
	2. Lamanya Latihan	4, 5, 6
	3. Bahan Latihan	7, 8
	4. Bentuk pelatihan	9, 10

- c. Metode dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data melalui peninggalan tertulis seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

E. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah peneliti menyusun uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas (kesahihan) dan reliabilitas (kehandalan). Peneliti perlu memeriksa keabsahan data secara cermat sesuai dengan teknik-teknik yang dibahas.

a. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Jadi validitas suatu instrumen berhubungan dengan tingkat akurasi dari suatu alat ukur mengukur apa yang akan diukur. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka sebelum menyebarkan angket peneliti melakukan uji validitas terhadap angket yang akan disebarkan karena uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan/pernyataan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan.

Adapun uji validitas yang dilakukan terhadap angket yang disebarkan dilakukan melalui SPSS versi 24. Untuk menafsirkan validitas tiap butir angket maka ditetapkan kriteria dikatakan valid atau tidak sebagai berikut: nilai r hitung dicocokkan dengan r_{tabel} *product moment* pada taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih besar dari r_{tabel} 5%. Maka butir soal tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan dengan menggunakan alat analisis (*Statistic package for science social*) SPSS versi 24, dengan

uji statistik *cronbach alpha* suatu konstruk atau variabel yang dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,6$.

2. Teknik analisis data

Analisis data dilakukan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan di lapangan selama proses penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui SPSS Versi 24, adapun teknik analisis data yang dipergunakan Sebagai berikut:

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS Versi 24 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05. Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.

b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji multikolinearitas berarti adanya hubungan yang sempurna di antara semua variabel yang menjelaskan garis regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.
- 2) Uji heteroskedastisitas yakni untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-Glejser yaitu dengan mengregresikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya

terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pancar *residual* membentuk pola tertentu.

c. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (R) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Regresi linier berganda yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen yakni disiplin dan pelatihan terhadap variabel dependen kinerja petugas pemadam kebakaran. Adapun persamaan regresi linier berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini sesuai pendapat Priyatno berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja petugas pemadam kebakaran.
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi disiplin
b ₂	= Koefisien regresi pelatihan
X ₁	= Disiplin
X ₂	= Pelatihan

Menurut Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien

korelasi sebagai berikut:

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 ¹²

¹² Sugiyono, *Ibid.*, hlm. 257.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model regresi linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika R² yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R² makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis koefisien determinasi menggunakan program SPSS *for windows* versi 24.

c. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yakni apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Maka uji parsial atau uji t yang dilakukan melalui SPSS *for windows* versi 24. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Jika pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5% yakni yang diperoleh dengan derajat bebas $df = n - 2$.

Keterangan:

df = derajat Kebebasan

N = banyaknya responden

2 = banyaknya variabel.¹³

¹³ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 316.

Setelah diperoleh t_{hitung} maka untuk interpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen menurut Sugiyono uji F dihitung dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{''14}$$

Dimana:

R : Koefisien korelasi ganda
 K : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah anggota sampel

Setelah diperoleh F_{hitung} maka untuk interpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} >$ F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran.

Sebaliknya jika $F_{hitung} <$ F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 266.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara

1. Sejarah Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara

Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara sudah ada sejak tahun 2008 yaitu sejak kabupaten Padang Lawas di mekarkan menjadi salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Utara dimana awalnya merupakan bagian dari kabupaten Tapanuli Selatan. Sejak tahun 2008 tersebut Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas sampai sekarang telah mengalami empat kali pergantian kepala dinas yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.1.
Kepala Dinas yang Pernah Menjabat di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara

No	Nama Kepala Dinas	Masa Jabatan
1	Agus Salim Simatupang., ST, M.AP	Tahun 2010 – 2013
2	Drs. Mahlil Rambe, S.H., MH	Tahun 2013 – 2014
3	Makmur Harahap, ST., MM	Tahun 2014 – 2016
4	Yusuf Hasibuan M.Ap	Tahun 2016 – 2018

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2018

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat kepala dinas yang pernah menjabat di dinas pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu Agus Salim Simatupang., ST, M.AP yang menjabat dari tahun tahun 2010 sampai dengan tahun 2013, Drs. Mahlil Rambe, S.H.,

MH yang menjabat dari tahun 2013 sampai dengan 2014, Makmur Harahap, ST., MM dari tahun 2014 sampai dengan 2016, Yusuf Hasibuan M.Ap yang menjabat dari tahun 2016 sampai dengan 2018.

2. Visi dan Misi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara

a. Visi

“Terwujudnya Masyarakat Tertib, Aman dan Nyaman dari Bahaya Kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara.

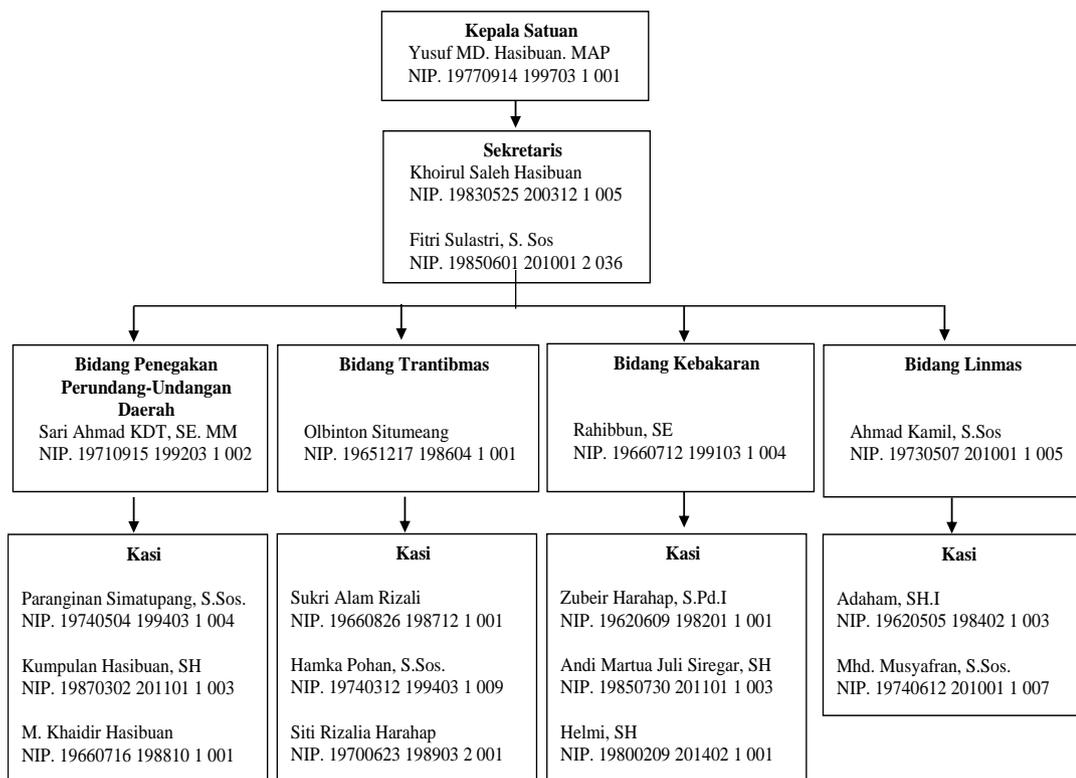
b. Misi

- 1) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran dan bencana lainnya.
- 2) Meningkatkan sistem proteksi kebakaran yang terpasang pada bangunan gedung, perumahan, pertokoan dan bangunan umum di Kabupaten Padang Lawas Utara.
- 3) Meningkatkan pencapaian waktu tanggap darurat/respon time dalam penanggulangan Kebakaran.

3. Struktur Organisasi

Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kabupaten Padang Lawas terletak di di Jln. Lintas Gunung Tua-Padangsimpulan KM 3, Gunungtua Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara. Susunan organisasi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kabupaten Padang Lawas Utara dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar IV.2.
Struktur Organisasi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara



B. Hasil Penelitian

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian tentang apa yang sebenarnya diukur, sedangkan penelitian yang dapat diukur hanya pada data yang valid. Hasil angket yang telah disebarkan kepada 57 responden akan dianalisis, yang terlebih dahulu akan di uji kevalidannya terlebih dahulu agar mengungkapkan suatu yang ingin diungkap. Adapun butir soal yang ingin di uji validitas yaitu 10 item pertanyaan untuk disiplin, 10 item soal untuk pelatihan dan 10 item soal

untuk kinerja petugas. Adapun hasil dari uji validitas dari disiplin yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.3.
Hasil Uji Validitas Disiplin

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,535	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 57-3 = 54$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan $0,05 = 0,2221$	Valid
2	0,674		Valid
3	0,724		Valid
4	0,627		Valid
5	0,660		Valid
6	0,677		Valid
7	0,460		Valid
8	0,545		Valid
9	0,514		Valid
10	0,375		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 24

Dari hasil uji validitas disiplin 1 sampai 10 item pertanyaan adalah valid. Dimana nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil dari uji validitas pelatihan sebagai berikut:

Tabel IV.4.
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,535	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 57-3 = 54$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan $0,05 = 0,2221$	Valid
2	0,382		Valid
3	0,390		Valid
4	0,372		Valid
5	0,552		Valid
6	0,556		Valid
7	0,556		Valid
8	0,570		Valid
9	0,459		Valid
10	0,272		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 24

Dari hasil uji validitas pelatihan 1 sampai 10 item pertanyaan adalah valid. Dimana nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil dari uji validitas kinerja petugas sebagai berikut:

Tabel IV.5.
Hasil Uji Validitas Kinerja Petugas

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,476	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 57-3 = 54$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan $0,05 = 0,2221$	Valid
2	0,399		Valid
3	0,491		Valid
4	0,480		Valid
5	0,578		Valid
6	0,539		Valid
7	0,692		Valid
8	0,544		Valid
9	0,392		Valid
10	0,299		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 24

Dari hasil uji validitas kinerja petugas 1 sampai 10 item pertanyaan adalah valid. Dimana nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah diuji validitas, maka tahap berikutnya menguji reliabilitas dari suatu angket.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Dengan melihat nilai

cronbach alpha > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas dari variabel disiplin dari petugas.

Tabel IV.6.
Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	10

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil uji reliabilitas variabel disiplin dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *cronbach alpha* 0,743 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel IV.7.
Hasil Uji Reliabilitas pada Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	10

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil uji reliabilitas variabel pelatihan dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *cronbach alpha* 0,686 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel kinerja petugas sebagai berikut:

Tabel IV.8.
Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Petugas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	10

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil uji reliabilitas Kinerja Petugas dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *cronbach alpha* $0,711 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Petugas dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

2) Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan terhadap objek yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk mean, maksimum dan minimum. Berikut hasil dari analisis deskriptif untuk uji analisis disiplin, pelatihan dan kinerja petugas.

Tabel IV.9.
Hasil Uji Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X ₁	57	34	50	41,09	3,979
X ₂	57	34	50	39,95	3,705
Y	57	30	50	39,47	3,836
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

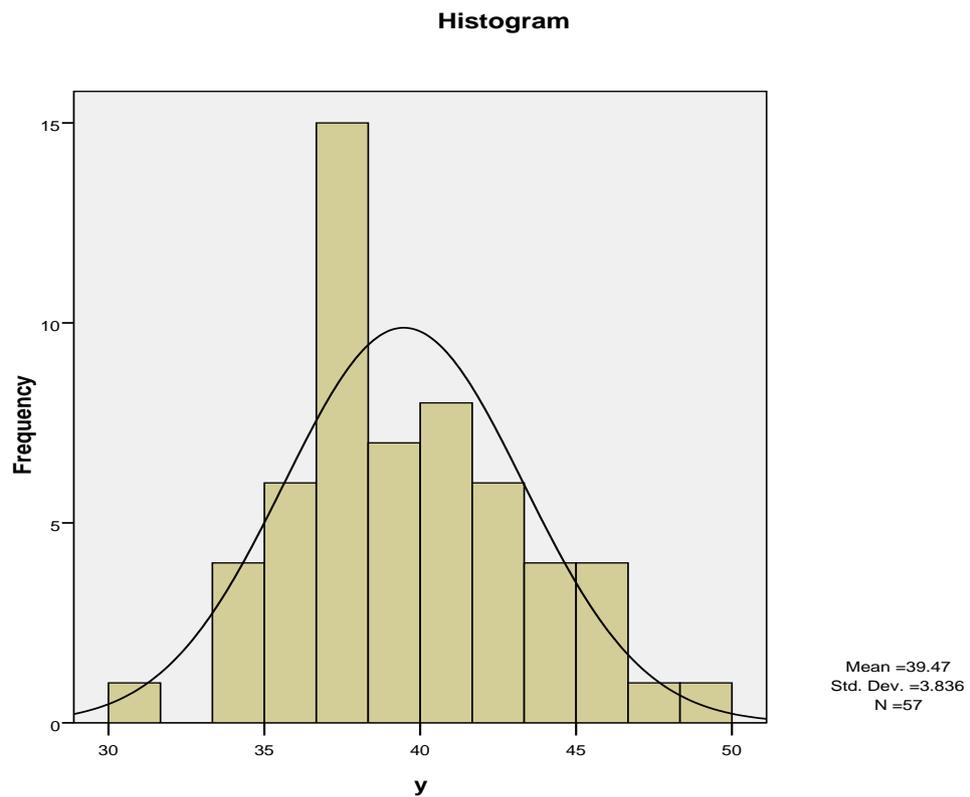
Dapat dilihat bahwa X₁ disiplin dengan jumlah data (N) sebanyak 57 mempunyai nilai *mean* sebesar 41,09 dengan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 50 serta standar deviasinya sebesar 3,979. Variabel X₂ pelatihan dengan jumlah data (N) sebanyak 57 mempunyai nilai *mean* sebesar 39,95 dengan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 50 serta standar deviasinya sebesar 3,705. Variabel Y kinerja petugas dengan jumlah data (N) sebanyak 57 mempunyai nilai *mean* sebesar

39,47 dengan nilai minimum 30 dan nilai maksimum 50 serta standar deviasinya sebesar 3,836.

b. Uji Normalitas

Berdasarkan analisis yang dilakukan melalui SPSS diketahui hasil uji normalitas sebagai berikut:

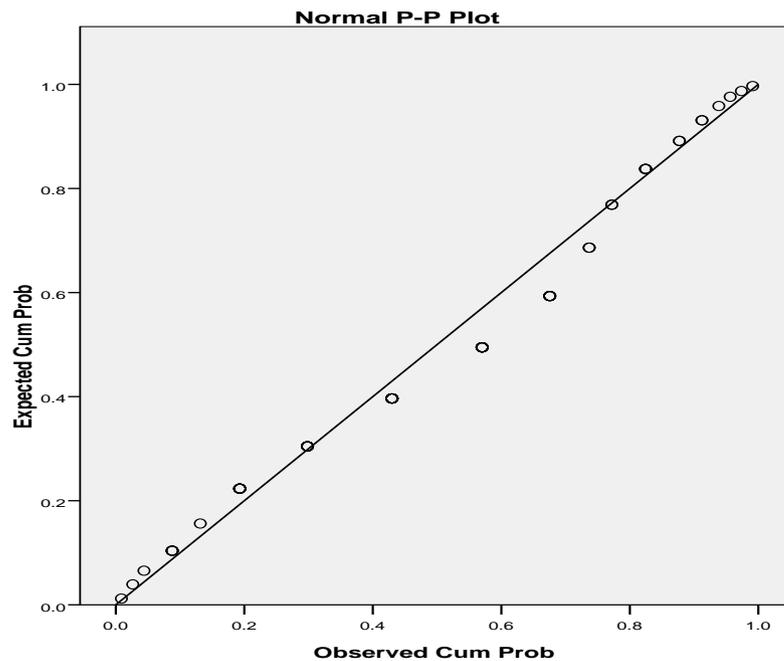
Gambar IV.10.
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut. Berdasarkan grafik histogram di atas distribusi data tidak menceng ke kiri atau ke kanan maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data tersebut normal.

Gambar IV.11.
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas berguna untuk melihat sejauh mana hubungan linear secara signifikan atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linear.

Tabel IV.12.
Hubungan Linear Kinerja Petugas dan Disiplin

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	617,482	15	41,165	6,272	,000
		Linearity	558,766	1	558,766	85,140	,000
		Deviation from Linearity	58,716	14	4,194	0,639	,816
	Within Groups		269,079	41	6,563		
Total			886,561	56			

Sumber: Data diolah dari output SPSS 24

Dari hasil uji linearitas disiplin petugas dengan kinerja petugas diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin terhadap kinerja petugas.

Tabel IV.13.
Hubungan Linear Kinerja dan Pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	717,344	18	39,852	29,407	,000
		Linearity	497,060	1	497,060	366,779	,000
		Deviation from Linearity	220,285	17	12,958	9,562	,000
	Within Groups		120,119	38	1,355		
Total			632,805	56			

Sumber: Data diolah dari output SPSS 24

Dari hasil uji linearitas variabel pelatihan terhadap kinerja petugas diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja petugas terhadap kinerja petugas.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah “jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ ”.

Tabel IV.14.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,943	3,128		0,941	,351		
X1	0,423	0,109	0,439	3,900	,000	0,469	0,282
X2	0,479	0,117	0,463	4,113	,000	0,488	0,297

a. Dependent Variable: Y

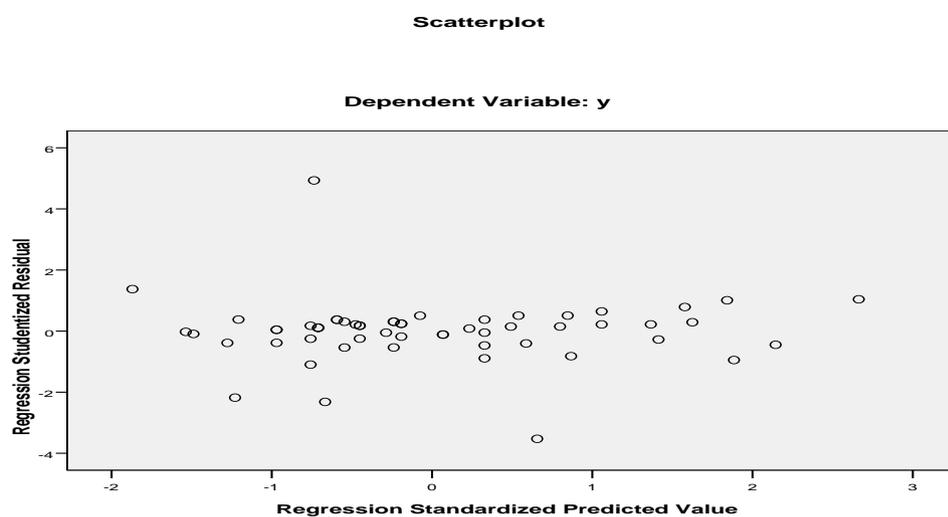
Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

Dari hasil uji multikolinearitas di atas nilai VIF disiplin adalah 0,282 untuk variabel pelatihan adalah 0,297. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari dua variabel di atas $< 0,05$. Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel disiplin adalah 0,282 dan variabel pelatihan 0,297. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari dua variabel di atas $> 0,1$. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam sebuah model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV.15.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari uji heteroskedastisitas dengan metode grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.16.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,943	3,128		0,941	,351
X1	0,423	0,109	0,439	3,900	,000
X2	0,479	0,117	0,463	4,113	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$\text{Kinerja Petugas} = 2,943 + 0,423 \text{ disiplin} + 0,479 \text{ pelatihan.}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 2,943 satuan menyatakan bahwa jika variabel X_1 disiplin dan variabel X_2 pelatihan diasumsikan 0 maka kinerja petugas naik sebesar 2,943 satuan.
- 2) Angka koefisien regresi disiplin adalah sebesar 0,423 satuan. Artinya jika variabel X_1 disiplin diasumsikan naik 1 satuan dengan variabel X_2 pelatihan diasumsikan 0 maka variabel kinerja petugas naik sebesar 0,423 satuan.
- 3) Angka koefisien regresi pelatihan adalah sebesar 0,479 satuan. Artinya jika variabel X_2 pelatihan diasumsikan naik 1 satuan dengan variabel X_1 disiplin diasumsikan 0 maka variabel Y kinerja petugas bertambah sebesar 0,479 satuan.

a. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel IV.18.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,848 ^a	,718	,708	2,073	2,659

a. Predictors: (Constant), X1,X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai $r = 0,848$ maka terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,708 atau 70,8% variabel disiplin dan pelatihan mempengaruhi kinerja petugas. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja petugas sebesar 70,8% dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel produk, disiplin dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja petugas. Adapun hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel IV.19.
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,943	3,128		0,941	,351
X1	0,423	0,109	0,439	3,900	,000
X2	0,479	0,117	0,463	4,113	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil uji parsial di atas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai t_{tabel} yang diperoleh dari rumus $df = N-2$ atau $57-3 = 54$ sebesar 1,674 yaitu:

- (a) T_{hitung} disiplin adalah $3,900 > 1,674$. Maka H_a diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja petugas.
- (b) T_{hitung} pelatihan adalah $4,113 > 1,674$. Maka H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja petugas.

c. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas.

Tabel IV.20.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,159	2	296,079	68,900	,000 ^b
	Residual	232,052	54	4,297		
	Total	824,211	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant) X2, X1

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil uji simultan di atas, F_{hitung} sebesar $68,900 > F_{tabel}$ 3,17 (df = N-2 atau $57-3=54$), karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya ada pengaruh antara disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran (studi kasus pada dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara). Berdasarkan data yang dikumpulkan diketahui bahwa hasil uji validitas disiplin 1 sampai 10 item pertanyaan adalah valid kemudian hasil uji validitas pelatihan 1 sampai 10 item pertanyaan adalah valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel disiplin dinyatakan reliabel dan dapat diterima dengan nilai *cronbach alpha* $0,743 > 0,6$, hasil uji reliabilitas variabel latihan dapat dikatakan *reliable* dengan nilai *cronbach alpha* $0,686 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Selanjutnya berdasarkan hasil data yang dikumpulkan dan dilakukan analisis data melalui SPSS maka adapun hasil analisis data yang dilakukan selanjutnya akan dibahas satu persatu sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan menggunakan aplikasi program SPSS V. 24 diketahui bahwa dari 57 responden yang diteliti diperoleh nilai minimum 34 dan nilai maksimum 50 serta standar

deviasinya sebesar 3,979 dan nilai mean atau rata-rata sebesar 41,09. Dari hasil uji linearitas disiplin petugas dengan kinerja petugas diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin terhadap kinerja petugas. Kemudian hasil T_{hitung} disiplin adalah $3,900 > 1,674$. Maka H_a diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja petugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja petugas maka semakin tinggi kualitas kinerja dari para petugas. Kemudian kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mencapai kinerja yang maksimal.

Hal ini juga sejalan dengan teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vusvasari menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang seorang petugas. dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan pencapaian kinerja petugas. Kemudian hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherly Shelviana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa *variabel yaitu* disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ di mana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-

0,599 yang termasuk katagori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan di tingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden yakni terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas dari hasil analisis melalui SPSS V. 24 diketahui bahwa nilai mimimum 34 dan nilai maksimum 50 serta standar deviasinya sebesar 3,705 adapun nilai mean yang diperoleh sebesar 39,95. Kemudian Dari hasil uji linearitas variabel pelatihan terhadap kinerja petugas diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja petugas terhadap kinerja petugas. Selajutnya hasil T_{hitung} variabel pelatihan adalah $4,113 > 1,674$. Maka H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja petugas. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh petugas telah memberikan dampak positif terhadap capaian kinerja para pertugas.

Hasil penelitian yang telah diketahui juga sesuai dengan pendapat Rendy Prastya Arifianto dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan juga dibutuhkan agar seluruh

karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Sejalan dengan ini hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyani yakni hasil penelitian diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan disiplin kerja (β) 0,284 ($p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,131.

3) Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Setelah diketahui bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh kepada kinerja petugas dan pelatihan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas maka selanjutnya sesuai hasil uji simultan F_{hitung} sebesar 68,900. Hasil uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,900 > 3,17$). Dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja petugas pada pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kinerja petugas dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan yang diberikan. Petugas yang berdisiplin tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal begitu juga dengan pelatihan yang diikuti oleh petugas secara rutin dan berkala juga dapat mempengaruhi kinerja petugas. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vita Ina Vauzia dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa

Hasil Penelitian menunjukkan dari uji Anova atau uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung sebesar 6.985 dan nilai signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas nilai signifikansi 0,05, maka menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Jember secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian hipotesis 1 dapat di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Kemudian pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember adalah pelatihan.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal

ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan. Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan dalam hal waktu, kesempatan, tenaga dan materi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Kesulitan dalam menyebarkan kuesioner peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang tersedia pada kuesioner sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan kemampuan dalam pembuatan instrumen penelitian dan analisis data yang diperoleh.

Dari sekian hambatan yang dihadapi tersebut, peneliti tetap berusaha keras agar penelitian yang dibuat menjadi lebih baik dan memiliki makna. Hingga akhirnya dengan segala usaha dan ikhtiar serta bantuan dari pihak lain skripsi ini dapat terselesaikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui ada pengaruh disiplin terhadap kinerja petugas yang dibuktikan melalui hasil uji parsial dengan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $(3,900 > 1,674)$.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $(4,113 > 1,674)$.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui hasil uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(68,900 > 3,17)$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang sama agar variabel yang diangkat dalam penelitian kali ini dapat tergali lebih dalam lagi dan pada instansi lainnya sehingga menambah khazanah kekayaan penelitian ilmiah.

2. Bagi petugas hasil penelitian ini dijadikan sebagai informasi serta agar mempertahankan sekaligus menambah kinerjanya dalam menjalankan tugas, maka perlu diperbaiki lagi tentang pelatihan, disiplin kerja, dan pengawasan kepada karyawan baik di dalam kantor atau saat karyawan berada di sekitar lingkungan Kantor Dinas pencegahan pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas
3. Demi kemajuan Dinas pencegahan pemadam kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara, diharapkan kepada pihak Pimpinan untuk bisa menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan arah perbaikan kinerja petugas baik perbaikan dalam hal fasilitas seperti ditambahnya kelengkapan sarana dan prasarana, maupun perbaikan dalam segi Pelatihan, disiplin kerja, dan pengawasan yang baik saat jam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, *Sosiologi Skematika Teori dan Terapan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Alwasim. *Al-Qur'an dan Terjemahannya* . Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013.
- Ananta, Dwi Devi, *Kepemimpinan*, Semarang: Aneka Ilmu, 2009.
- Arikunto Suarsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009.
- Arifiantom Rendy Prastya, “Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta”. *Jurnal*. Universitas Sahid Jakarta. 2013.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Bandung: CV Penerbit J-ART, 2004.
- Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2013.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Gaffar Hulaifah, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar”, *Skripsi*: Universitas Hasanuddin Makassar, Tahun 2012.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalia da Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2009.
- Hasibuan Malayu, SP, *Manajemen Sumber Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Harefa, Sahat, “Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Peadam Kebakaran Kota Medan”, *Skripsi*: Universitas Dian Nusantara Medan, Tahun 2012.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. . Pers. 2009.
- Mangku Negara. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.

- Maryani, “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjungpinang”, *Jurnal Ilmiah*, FISIP UMRAH, Vol.3 No.2 Desember 2011.
- Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*: Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 2 No. 4 Desember 2014.
- Pramanos Satrio. “Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. 2015.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo. 2008.
- Priyatno, Dwi, *Buku Pintar Statistik Komputer*. Yogyakarta: Mediakom, 2011.
- Rahmayani Azizah Nur. “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Airlangga. JESTT Vol. 1 No. 1 Januari 2014.
- Robbins, S, P. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prehallindo. 2006.
- Siregar Budi Gautama, “Peranan *Quality Of Work Life* dalam Meningkatkan Kinerja”, *Jurnal*, Padangsidempuan: IAIN. 2016.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketujuh*, Bandung : PT Refika Aditama, 2015.
- Siregar, Budi Gautama, “Peranan *Quality Of Work Life* dalam Meningkatkan Kinerja”, *Jurnal*, Padangsidempuan: IAIN. 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suranto, *Metode Penelitian Dalam Pendidikan Dengan Program SPSS*. Semarang: Ghyyas Putra, 2009.
- Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2012.

- Tampi, Bryan Johannes, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia", *Dalam Jurnal, Acta Diurna* Volume III, No.4, Tahun 2014.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Tri Waryono, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Dalam Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, No. 2, April 2017.
- Vuspasari, Kuntum, "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung", *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung, Vol.2 No.1 Oktober 2011 : 81-93.
- Winardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafiti, 2004.
- Wungu dan Brotoharjo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2013.
- Yakub Suardi, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (PERSERO)", *Dalam Jurr Ilmiah ISSN 1978-6603* Tahun 2015.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 96 /In.14/G.6a/PP.00.9/03/2018

20 Maret 2018

Lampiran : -

Perihal : *Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi*

Yth Bapak/Ibu :

1. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
2. Jumi Atika, S.H.I., M.E.I

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

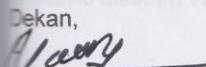
Nama : Wilda Hasna Bulan Siregar
Nim : 13 230 0134
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)

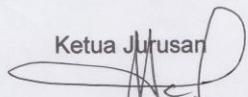
Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu agar bersedia menjadi pembimbing mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag,
NIP. 19731128200112 1 001

Ketua Jurusan

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605201101 1 003

Pernyataan Kesiediaan Sebagai Pembimbing

Bersedia / Tidak Bersedia
Pembimbing I



Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720201101 1 005

Bersedia / Tidak Bersedia
Pembimbing II



Jumi Atika, S.H.I., M.E.I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-206 /In.14/G/TL.00/3/2018
Temp. : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

26 Maret 2018

Kepala Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran
Kabupaten Padang Lawas Utara

Padang Lawas Utara

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
menyampaikan bahwa:

Nama : Wilda Hasna Bulan Siregar
NIM : 132300134
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh
Supervisi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus
di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin pra riset
data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jln. Lintas Gunungtua –Padangsidimpuan, Km.3, Telp. (0635) 5110003
GUNUNGTUA

Kode Pos: 22753

Gunungtua, 26 April 2018

Nomor : 005 / 78 / sat pol - pp / 2018
Sifat : Biasa
Hal : Balasan Surat

Kepada Yth. :
Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
di –
Padangsidimpuan

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan dengan Nomor : B-206/In.14/G/TL.00/3/2018 tanggal 26 Maret 2018 tentang izin pra riset ke Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Padang Lawas Utara bidang Pemadam Kebakaran.

Dengan ini mengundang saudara agar hadir pada :

Hari : Senin

Tanggal : 30 April 2018

Waktu : 10.00 wib

Tempat : Ruang Kabid Damkar

Agenda : Temu wicara guna melengkapi skripsi yang dibutuhkan

Demikian disampaikan untuk dapat diketahui dan dilaksanakan.

A/n. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Padang Lawas Utara,
Sekretaris,
Uh. R. Kasirbag Umum



Kumpulan Hasibuan, SH
NIP. 19870902 2011 01 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : 1881 /In.14/G.1/TL.00/10/2018
: Mohon Izin Riset

17 Oktober 2018

Kepada Yth:
Wida Hasna Bulan Siregar
di:
Kantor Kepala Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran
Kabupaten Padang Lawas Utara

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

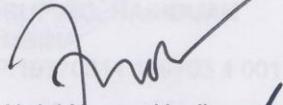
Nama : Wilda Hasna Bulan Siregar
NIM : 132300134
Semester : XI (Sebelas)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara)."**

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Disusun:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jln. Lintas Gunung Tua – Padangsidimpuan. Km. 3
Telp. (0635)5110003, Fax. (0635)5110003, Email : satpolppaluta@gmail.com
GUNUNG TUA

Kode Pos : 22753

Gunungtua, 07 November 2018

Nomor : 900/269 /SATPOL.PP/2018 Kepada Yth:
Sifat : - Wilda Hasna Bulan Siregar
Perihal : Riset & Permintaan Data di-

Tempat

Menindaklanjuti Surat Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Nomor 1881/In.14/G.1/TL.00/10/2018 pada tanggal 17 Oktober 2018, Perihal Permintaan Izin Riset & Data pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan dapat mengizinkan saudara, untuk mengadakan penelitian sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku di Satuan Polisi Pamong Praja.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pt. KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA



YUSUF MD. HASIBUAN
PEMBINA

NIP.19770914 199703 1 001

LEMBAR KUISIONER
PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN (STUDI KASUS PADA
DINAS PENCEGAH PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA)

A. Karakteristik Responden

1. Nomor Responden : _____
2. Nama : _____
3. Umur : _____
4. Jabatan/Golongan : _____
5. Pendidikan terakhir : _____
5. Masa Kerja : _____

B. Petunjuk

1. Pilihlah jawaban dari setiap butir pernyataan yang disediakan yang sesuai dengan kondisi yang anda alami.
2. Pernyataan-pernyataan ini dinilai dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai menurut Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:
 - ✓ Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
 - ✓ Setuju (S) diberi bobot 4
 - ✓ Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
 - ✓ Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
 - ✓ Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

ANGKET DISIPLIN

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan petugas harus memiliki disiplin yang tinggi.					
2	Petugas pemadam kebakaran harus dapat menambah kemampuan dan keterampilan di bidang kebakaran supaya memiliki kinerja yang baik.					
3	Kemampuan para petugas dalam memadamkan api sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas.					

4	Keteladanan pemimpin akan memiliki dampak terhadap disiplin para petugas dalam bekerja.					
5	Pemimpin yang disiplin akan membuat para petugas menjadi disiplin.					
6	Keadilan yang ditunjukkan pemimpin ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan petugas.					
7	Sebagai balas jasa petugas yang memiliki disiplin tinggi akan mendapatkan <i>reward</i> .					
8	Imbalan atau gaji yang sesuai diterima memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan para petugas.					
9	Hukuman yang konsisten akan mendorong disiplin para petugas dalam bekerja.					
10	Petugas yang melanggar disiplin diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan.					

ANGKET PELATIHAN

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pelatih yang profesional akan memengaruhi minat petugas dalam berlatih.					
2	Pelatih yang tegas akan lebih disukai oleh para petugas.					
3	Petugas tidak memandang kualitas para pelatih yang didatangkan untuk melatih para petugas.					
4	Petugas yang jarang ikut latihan akan memiliki keterampilan yang kurang memadai dalam proses pemadaman kebakaran.					
5	Waktu yang diberikan dalam latihan terkadang membuat para petugas lelah.					
6	Latihan untuk petugas pemadaman kebakaran rutin dilaksanakan.					
7	Bahan materi latihan yang tidak sesuai membuat para petugas kurang berminat.					
8	Ketersediaan media yang digunakan dalam latihan mempengaruhi keterampilan para petugas.					

9	Bentuk latihan yang berbeda-beda membuat para petugas tidak mudah bosan dalam latihan.					
10	Metode latihan yang diterapkan oleh instruktur tidak sesuai dengan kebutuhan petugas di lapangan.					

ANGKET KINERJA

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam bekerja petugas selalu berusaha dengan ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2	Petugas sangat menyadari akan pentingnya kualitas kerja di lapangan dalam bekerja.					
3	Petugas selalu berusaha menciptakan kualitas kerja yang maksimal.					
4	Petugas berupaya melakukan tugas walaupun berisiko besar kepada jiwanya dan orang lain.					
5	Petugas tetap berupaya menjaga motivasi kerja untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan waktu penyelesaian merupakan perhatian petugas.					
7	Waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki dampak terhadap kinerja petugas.					
8	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan gambaran kinerja yang baik.					
9	Petugas berupaya terus untuk kerja sama dalam mencapai kinerja yang baik.					

10	Petugas terpacu untuk meningkatkan kinerja dengan adanya penilaian kinerja saat ini					
----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 4

HASIL ANALISIS DATA

1. Hasil Uji Validitas Disiplin X₁

		Correlations										
		Responden_1	Responden_2	Responden_3	Responden_4	Responden_5	Responden_6	Responden_7	Responden_8	Responden_9	Responden_10	Total
Responden_1	Pearson Correlation	1	.534(**)	.697(**)	.215	.196	.150	.158	.066	.302(*)	-.092	.535(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.108	.144	.266	.239	.628	.023	.495	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responden_2	Pearson Correlation	.534(**)	1	.622(**)	.403(**)	.405(**)	.326(*)	.180	.158	.265(*)	.002	.674(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.002	.013	.182	.241	.046	.987	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responden_3	Pearson Correlation	.697(**)	.622(**)	1	.330(*)	.431(**)	.297(*)	.149	.206	.391(**)	.094	.724(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.001	.025	.268	.124	.003	.485	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responden_4	Pearson Correlation	.215	.403(**)	.330(*)	1	.456(**)	.287(*)	.233	.258	.106	.339(**)	.627(**)
	Sig. (2-tailed)	.108	.002	.012		.000	.030	.081	.053	.431	.010	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responden_5	Pearson Correlation	.196	.405(**)	.431(**)	.456(**)	1	.457(**)	.054	.375(**)	.229	.194	.660(**)
	Sig. (2-tailed)	.144	.002	.001	.000		.000	.692	.004	.086	.148	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responden_6	Pearson Correlation	.150	.326(*)	.297(*)	.287(*)	.457(**)	1	.367(**)	.619(**)	.179	.166	.677(**)

	Sig. (2-tailed)	.266	.013	.025	.030	.000		.005	.000	.183	.217	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Respond en_7	Pearson Correlation	.158	.180	.149	.233	.054	.367(**)	1	.121	.239	.356(**)	.460(**)
	Sig. (2-tailed)	.239	.182	.268	.081	.692	.005		.371	.074	.007	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Respond en_8	Pearson Correlation	.066	.158	.206	.258	.375(**)	.619(**)	.121	1	.065	.110	.545(**)
	Sig. (2-tailed)	.628	.241	.124	.053	.004	.000	.371		.633	.416	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Reswpo nden_9	Pearson Correlation	.302(*)	.265(*)	.391(**)	.106	.229	.179	.239	.065	1	.139	.514(**)
	Sig. (2-tailed)	.023	.046	.003	.431	.086	.183	.074	.633		.301	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Respond en_10	Pearson Correlation	-.092	.002	.094	.339(**)	.194	.166	.356(**)	.110	.139	1	.375(**)
	Sig. (2-tailed)	.495	.987	.485	.010	.148	.217	.007	.416	.301		.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	.535(**)	.674(**)	.724(**)	.627(**)	.660(**)	.677(**)	.460(**)	.545(**)	.514(**)	.375(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

2. Hasil Uji Validitas Pelatihan X₂

Correlations

		Responde n_1	Responde n_2	Responde n_3	Responde n_4	Responde n_5	Responde n_6	Responde n_7	Responde n_8	Responde n_9	Responde n_10	Total
Responde n_1	Pearson Correlation	1	.552(**)	.246	-.108	.098	.195	-.098	-.075	-.142	.016	.535 (**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.065	.422	.468	.146	.467	.579	.294	.905	.039
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_2	Pearson Correlation	.552(**)	1	.194	-.230	.305(*)	.172	.044	.018	-.054	.018	.382(*)
	Sig. (2-tailed)	.000		.148	.085	.021	.202	.746	.894	.692	.894	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_3	Pearson Correlation	.246	.194	1	.173	.048	.319(*)	.166	.001	-.211	-.054	.390(*)
	Sig. (2-tailed)	.065	.148		.198	.720	.016	.218	.993	.116	.690	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_4	Pearson Correlation	-.108	-.230	.173	1	.076	.117	.111	.155	.236	-.116	.372(*)
	Sig. (2-tailed)	.422	.085	.198		.575	.384	.412	.250	.077	.389	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_5	Pearson Correlation	.098	.305(*)	.048	.076	1	.225	.422(**)	.138	.092	.108	.552(*)
	Sig. (2-tailed)	.468	.021	.720	.575		.093	.001	.306	.496	.424	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_6	Pearson Correlation	.195	.172	.319(*)	.117	.225	1	.047	.264(*)	-.001	.202	.556(*)
	Sig. (2-tailed)	.146	.202	.016	.384	.093		.730	.047	.993	.132	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_7	Pearson Correlation	-.098	.044	.166	.111	.422(**)	.047	1	.225	.259	.149	.556(*)

	Sig. (2-tailed)	.467	.746	.218	.412	.001	.730		.093	.052	.268	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_8	Pearson Correlation	-.075	.018	.001	.155	.138	.264(*)	.225	1	.433(* *)	.024	.570(* *)
	Sig. (2-tailed)	.579	.894	.993	.250	.306	.047	.093		.001	.862	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Reswpond en_9	Pearson Correlation	-.142	-.054	-.211	.236	.092	-.001	.259	.433(**)	1	.045	.459(* *)
	Sig. (2-tailed)	.294	.692	.116	.077	.496	.993	.052	.001		.741	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_10	Pearson Correlation	.016	.018	-.054	-.116	.108	.202	.149	.024	.045	1	.272(*)
	Sig. (2-tailed)	.905	.894	.690	.389	.424	.132	.268	.862	.741		.041
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	.274(*)	.382(**)	.390(**)	.372(**)	.552(**)	.556(**)	.556(**)	.570(**)	.459(* *)	.272(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.003	.003	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.041	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Responde n_8	Pearson Correlation	.229	.104	.236	.028	.077	.247	.380(**)	1	.212	.041	.544(*)
	Sig. (2-tailed)	.087	.440	.077	.838	.569	.064	.004		.114	.762	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Reswpond en_9	Pearson Correlation	-.062	-.225	.092	.001	.327(*)	.369(**)	.204	.212	1	.112	.392(*)
	Sig. (2-tailed)	.649	.093	.494	.996	.013	.005	.127	.114		.406	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Responde n_10	Pearson Correlation	.077	-.107	.050	.016	.247	-.108	.341(**)	.041	.112	1	.299(*)
	Sig. (2-tailed)	.569	.428	.711	.906	.064	.425	.009	.762	.406		.011
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	.467(**)	.413(**)	.490(**)	.476(**)	.587(**)	.543(**)	.678(**)	.534(**)	.432(*)	.333(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.011	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Lampiran 4

HASIL ANALISIS DATA

4. Hasil Uji Validitas Disiplin X₁

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,535	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 57-2 = 55$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan $0,05 = 0,2221$	Valid
2	0,674		Valid
3	0,724		Valid
4	0,627		Valid
5	0,660		Valid
6	0,677		Valid
7	0,460		Valid
8	0,545		Valid
9	0,514		Valid
10	0,375		Valid

5. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,535	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 57-2 = 55$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan $0,05 = 0,2221$	Valid
2	0,382		Valid
3	0,390		Valid
4	0,372		Valid
5	0,552		Valid
6	0,556		Valid
7	0,556		Valid
8	0,570		Valid
9	0,459		Valid
10	0,272		Valid

6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Petugas (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,476	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 57-2 = 55$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan $0,05 = 0,2221$	Valid
2	0,399		Valid
3	0,491		Valid
4	0,480		Valid
5	0,578		Valid
6	0,539		Valid
7	0,692		Valid
8	0,544		Valid
9	0,392		Valid
10	0,299		Valid

Lampiran 5

1. Uji Reliabilitas Disiplin (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	10

2. Uji Reliabilitas Pelatihan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	10

3. Uji Reliabilitas Kinerja Petugas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	10

Lampiran 6

Hasil Uji Normalitas

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Variabel X2, Variabel X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848(a)	.718	.708	2.073

a Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.159	2	296.079	68.900	.000(a)
	Residual	232.052	54	4.297		
	Total	824.211	56			

a Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

b Dependent Variable: Variabel Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	2.943	3.128		.941	.351
	Variabel X1	.423	.109	.439	3.900	.000
	Variabel X2	.479	.117	.463	4.113	.000

a Dependent Variable: Variabel Y

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.62	48.06	39.47	3.252	57
Residual	-6.438	5.681	.000	2.036	57
Std. Predicted Value	-1.799	2.641	.000	1.000	57
Std. Residual	-3.106	2.740	.000	.982	57

a Dependent Variable: Variabel Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y
N		57	57	57
Normal Parameters(a,b)	Mean	41.09	39.95	39.47
	Std. Deviation	3.979	3.705	3.836
Most Extreme	Absolute	.123	.162	.130

Differences				
	Positive	.123	.162	.130
	Negative	-.054	-.056	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.927	1.225	.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.356	.099	.293

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,943	3,128		0,941	,351		
	X1	0,423	0,109	0,439	3,900	,000	0,469	0,282
	X2	0,479	0,117	0,463	4,113	,000	0,488	0,297

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

b. Uji Linearitas

Hubungan Linear Kinerja Petugas dan Disiplin

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	617,482	115	41,165	6,272	,,000
		Linearity	558,766	11	558,766	85,140	,,000
		Deviation from Linearity	58,716	114	4,194	0,639	,,816

Within Groups	269,079	141	6,563		
Total	886,561	56			

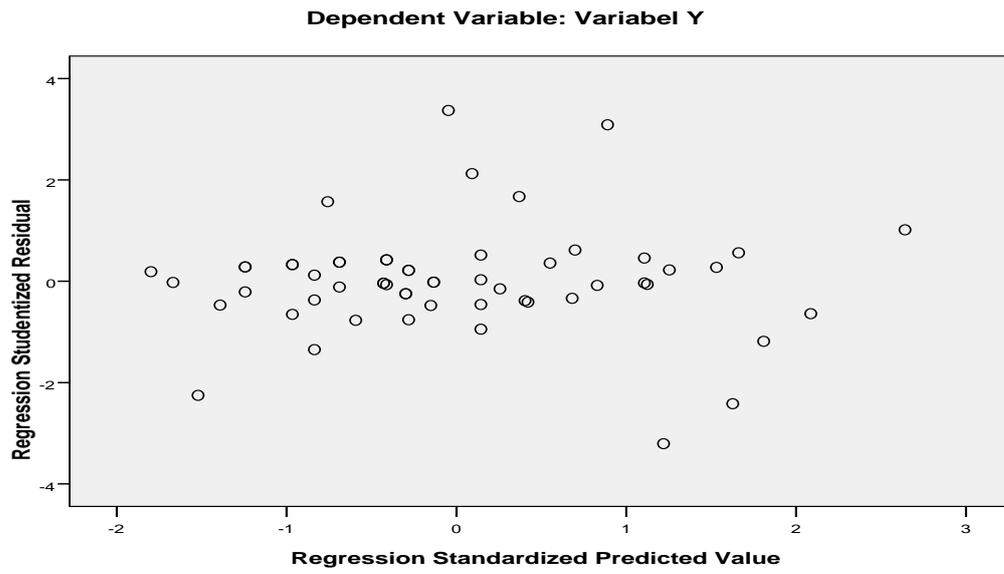
Hubungan Linear Kinerja dan Pelatihan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between (Combined) Groups	717,344	18	39,852	29,407	,000
	Linearity	497,060	1	497,060	366,779	,000
	Deviation from Linearity	220,285	17	12,958	9,562	,000
	Within Groups	120,119	38	1,355		
Total		632,805	56			

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Lampiran 8

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,943	3,128		0,941	,351
X1	0,423	0,109	0,439	3,900	,000
X2	0,479	0,117	0,463	4,113	,000

a. Dependent Variable: Y

b. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,848 ^a	,718	,708	2,073	2,659

a. Predictors: (Constant), X1,X2

b. Dependent Variable: Y

c. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,943	3,128		0,941	,351
X1	0,423	0,109	0,439	3,900	,000
X2	0,479	0,117	0,463	4,113	,000

a. Dependent Variable: Y

d. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,159	2	296,079	68,900	,000 ^b
	Residual	232,052	54	4,297		
	Total	824,211	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant) X2, X1

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar. 1

Peneliti bersama meminta izin melakukan penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Padang Lawas Utara.



Gambar. 2

Bersama Sekretaris di Dinas Pemadam Kebakaran saat meminta informasi tentang pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran.



Gambar. 3

Peneliti bersama Kabid Pemadam Kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran Padang Lawas Utara.



Gambar. 4
Para petugas Dinas Pemadam Kebakaran Padang Lawas Utara
menggelar latihan rutin.





Gambar 5.
Peneliti membagikan angket kepada petugas Dinas Pemadam Kebakaran
Kabupaten Padang Lawas Utara