

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN PASURUAN

Adhiansyah Rahmawan dan Siti Masruroh

STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya

Email : masruroh@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Sebagai salah satu unsur kelembagaan dalam Dinas Pemadam Kebakaran, pengawas memiliki peran strategis dalam menjaga dan juga mendorong keterwujudan tujuan-tujuan instansi. Pengawas dalam memainkan peran sesungguhnya tidak terbatas pada mengamati, mengkonfirmasi, cross check validitas data, tetapi juga melakukan upaya-upaya bagi optimalisasi partisipasi pegawai dalam menumbuhkembangkan manfaat dari kebersamaan di instansi. Untuk itu, pengawas selayaknya berposisi sebagai oposisi produktif. Artinya, pengawas secara kelembagaan harus bisa menjadi sparring partner pegawai sehingga tercipta gairah untuk lebih meningkatkan laju pertumbuhan kinerja. Satu hal yang harus dipahami, pengawas bukanlah lembaga pengadilan di instansi sehingga dalam memainkan perannya tidak perlu over acting yang justru kontraproduktif bagi instansi itu sendiri. Demikian halnya di wilayah keanggotaan, pengawas juga harus memainkan peran kaitannya dengan efektivitas partisipasi pegawai bagi jalannya roda organisasi. Disamping itu, pengawas juga bisa memerankan diri sebagai penyerap aspirasi yang lahir dari fikiran dan gagasan pegawai. Dengan demikian potensi ketebentukan pemberdayaan produktif berbasis kolektif akan efektif membawa instansi ke titik optimal kebermaknaan bagi segenap unsur organisasinya, khususnya pegawai sebagai populasi mayoritas dari Dinas Pemadam Kebakaran. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan berjumlah 120 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh secara parsial motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : motivasi, pengawasan, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu unsur kelembagaan dalam Dinas Pemadam Kebakaran, pengawas memiliki peran strategis dalam menjaga dan juga mendorong keterwujudan tujuan-tujuan instansi. Pengawas dalam memainkan peran sesungguhnya tidak terbatas pada mengamati, mengkonfirmasi, cross check validitas data, tetapi juga melakukan upaya-upaya bagi optimalisasi partisipasi pegawai dalam menumbuhkembangkan manfaat dari kebersamaan di instansi. Untuk itu, pengawas selayaknya berposisi sebagai oposisi produktif. Artinya, pengawas secara kelembagaan harus bisa menjadi sparring partner pegawai sehingga tercipta gairah untuk lebih meningkatkan laju pertumbuhan kinerja.

Satu hal yang harus dipahami, pengawas bukanlah lembaga pengadilan di instansi sehingga dalam memainkan perannya tidak perlu over acting yang justru kontraproduktif bagi instansi itu sendiri. Demikian halnya di wilayah keanggotaan, pengawas juga harus memainkan peran kaitannya dengan efektivitas partisipasi pegawai bagi jalannya roda organisasi. Disamping itu, pengawas juga bisa memerankan diri sebagai penyerap aspirasi yang lahir dari fikiran dan gagasan pegawai. Dengan demikian potensi ketebentukan pemberdayaan produktif berbasis kolektif akan efektif membawa instansi ke titik optimal kebermaknaan bagi segenap unsur organisasinya, khususnya pegawai sebagai populasi mayoritas dari Dinas Pemadam Kebakaran.

Motivasi dapat dikatakan sudah merupakan suatu kebutuhan yang dirasakan perlu diketahui. Menurut Munandar (2012:323) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan

mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik.

Menurut Mangkunegara (2013:223) mengatakan, “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu : tujuan, ukuran, dan penelitian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi pada setiap personil. Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu kuantitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil mempunyai peranan penting.

Brahmasari (2011) menyatakan bahwa tingkat disiplin anggota organisasi baik secara perseorangan maupun tim akan berperan dalam kinerja organisasi. Menurut Siagian (2013 : 305) disiplin kerja dirasakan penting, karena jika pegawai tidak berdisiplin dapat mengganggu kinerja pegawai dan stabilitas organisasi. Jika para pegawai banyak yang tidak disiplin dalam bekerja, maka hal itu dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2012). Menurut Hasibuan (2013), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan pemberian motif atau penimbulkan motif sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad : 2013). Semangat atau dorongan timbul pada diri pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat juga dilakukan melalui pemberian insentif dimana dengan insentif yang cukup pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan tersebut mempunyai arti bagi mereka.

Ada tiga dimensi motivasi yang dapat diuraikan secara singkat (As'ad : 2013) sebagai berikut :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan, peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekerjaan itu sendiri.
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan, kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja.
3. Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan jaminan hari tua.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena

pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep dan Tanjung, 2013).

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun yang merupakan faktor-faktor motivasi menurut Hasibuan (2013) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

1. Tanggung jawab (*Responsibility*). Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.
2. Prestasi yang diraih (*Achievement*). Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
3. Pengakuan orang lain (*Recognition*). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
4. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi, Leidecker dan Hall dala Timpe (2012).
5. Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of growth*). Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja, Rivai (2013).
6. Kemajuan (*Advancement*). Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pagawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pengawasan yang efektif akan memberikan suatu jaminan yang mengikat bagi seluruh pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Sistem pengawasan yang diterapkan kepada bawahan didasarkan pada suatu keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam tugas yang sedang atau selesai dikerjakan.

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai, yaitu standar, apa yang sedang dilakukan, yaitu pelaksanaan sesuai dengan standar. Untuk mengefektifkan pegawai dalam segi pengawasan. Untuk itu perbandingan jumlah yang harus diawasi oleh pengawas yang bekerja pada suatu pekerjaan yang ada, tidak akan dapat dipaksakan sama dengan jumlah bawahan yang diawasi oleh seorang pengawas dengan pekerjaan berbeda (Sutrisno, 2014). Para ahli teori, maupun para eksekutif praktik sependapat, bahwa manajemen yang baik memerlukan pengawasan yang efektif. Kombinasi antara sasaran yang terencana baik kepemimpinan yang beribawa, motivasi, kecil kemungkinan akan mencapai keberhasilan, kecuali bila ada sistem pengawasan yang memadai.

Menurut Coulter (2014) pengawasan terdiri dari empat dimensi yaitu : *standard, measurements, comparison dan Action*. Keempat dimensi-dimensi pengawasan yang merupakan acuan atau *grand theory* yang mendasari dalam penelitian, lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan standar (*Standards*)
Penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan

tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*measurement*)

Pengukuran kinerja merupakan proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3. Membandingkan (*compare*)

Membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi, atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan tindakan (*action*)

Keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *Follow-Up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi. Proses *Follow-Up* atau tindakan ini dapat dilakukan apakah dengan merubah standar, ukuran atau norma.

Menurut Handoko (2013), ada beberapa tipe pengawasan, antara lain :

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freedforward Control*)

Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

2. Pengawasan bersamaan pelaksanaan kegiatan (*Concurrent Control*)

Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan "*Double Check*" yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau disiplin hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan".

Selanjutnya, menurut Wursanto (2013) menyatakan bahwa "Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan". Kemudian menurut Sinungan (2013) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sebagai disiplin mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Menurut Nitisemito (2013), "Disiplin adalah suatu disiplin, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis".

Dimensi disiplin kerja menurut Nitisemito (2013) meliputi :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu dapat dilihat dari kepatuhan pegawai dari tingkat kehadiran pegawai di kantor pada hari kerja dari kerajinan pegawai masuk kerja, ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan jam pulang kerja dan kerajinan mengikuti upacara/apel pada saat datang dan pulang.

2. Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan yaitu ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan dan cara kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari ketaatan pada peraturan/tata tertib yang ada, kepatuhan

terhadap instruksi atasan, ketaatan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Disiplin tanggung jawab dapat dilihat dari menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, dan memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan serta menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan ketentuan.

Selanjutnya, menurut Handoko (2013) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventip

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3. Disiplin Progresif

Suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut: Teguran secara lisan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari, skorsing satu minggu atau lebih lama, diturunkan pangkatnya dan dipecat

Irham (2014) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Wibowo (2014) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

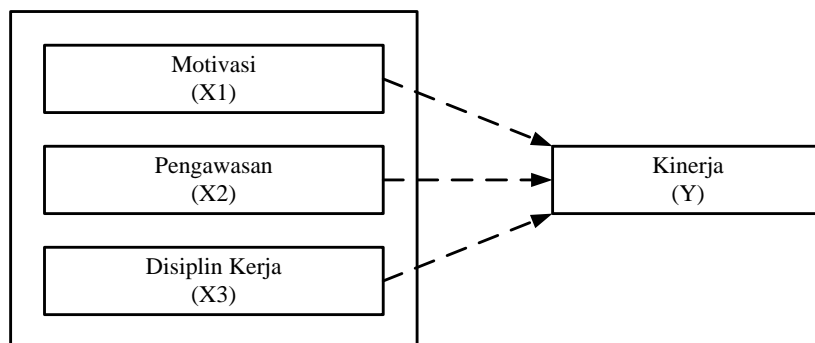
Menurut Mangkunegara (2013) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses manajemen untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2013). Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistematis (Mathis dan Jackson, 2013). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antara manajer dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nasution (2013) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan selama periode waktu tertentu (dibandingkan dengan standar).
2. Untuk mengetahui tentang diri karyawan (baik disiplin, watak, kekuatan, maupun kelemahannya), sehubungan dengan pekerjaannya di perusahaan.
3. Untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai potensi untuk menduduki jabatan lain (dengan/tanpa *training* lebih lanjut).



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
H2 : Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
H3 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 48 orang. Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 48 pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Motivasi (X_1) adalah suatu kondisi yang menggerakkan, menimbulkan semangat dan dorongan kearah suatu tujuan tertentu yang berlangsung secara sadar karena hal-hal yang ingin diperoleh dari tindakan tersebut, meliputi :
 - 1) Menjadi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran karena kualitas sumberdaya manusianya adalah pilihan
 - 2) Menjadi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran karena layanan yang diberikan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat
 - 3) Pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
 - 4) Sarana dan prasarana yang semakin lengkap bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
- b. Pengawasan (X_2) adalah suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mengamati, menilai, mengkoreksi dan mengevaluasi pekerjaan agar pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan rencana, meliputi :
 - 1) Setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu
 - 2) Pimpinan secara rutin sekali sebulan mengadakan rapat evaluasi tentang kinerja pegawai dan ketercapaian program yang telah ditetapkan
 - 3) Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran pada setiap pegawainya sesuai yang dijadualkan

- 4) Setiap temuan dari pihak pemeriksa Dinas Pemadam Kebakaran selalu diadakan perbaikan
- c. Disiplin kerja (X_3) adalah perilaku taat dan tunduk terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan yang dilakukan dengan kesadaran dan sukarela masing-masing pegawai, meliputi :
 - 1) Pegawai berkomitmen dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
 - 2) Setiap peraturan yang berlaku, pimpinan selalu mensosialisasikan kepada pegawai dan pegawai selalu taat untuk melaksanakannya
 - 3) Setiap tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai selalu ditanggapi dengan pelaksanaan yang efektif dan efisien
 - 4) Setiap tugas yang dikerjakan pegawai dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab dan diselesaikan tepat waktu

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik kuantitas maupun kualitas dalam jangka waktu yang telah ditentukan sesuai rencana, meliputi :

- a. Kualitas pelayanan terhadap para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dilakukan berbasis kepada standart mutu dan prosedur yang ditetapkan
- b. Frekuensi pelaksanaan diklat yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran memberikan perbaikan untuk meningkatkan kinerja
- c. Setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran sangat loyal terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya
- d. Kegiatan yang diadakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dapat mengembangkan jiwa sosial para pegawai

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
- X_1 = motivasi
- X_2 = pengawasan
- X_3 = disiplin kerja
- β_0 = konstanta
- β_1, \dots, β_3 = koefisien regresi
- e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi (X_1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,687	0,000	Valid
X1.2	0,653	0,000	Valid
X1.3	0,871	0,000	Valid
X1.4	0,851	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk motivasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Pengawasan (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,636	0,000	Valid
X2.2	0,656	0,000	Valid
X2.3	0,682	0,000	Valid
X2.4	0,641	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk pengawasan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,691	0,000	Valid
X3.2	0,651	0,000	Valid
X3.3	0,743	0,000	Valid
X3.4	0,668	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,833	0,000	Valid
Y.2	0,773	0,000	Valid
Y.3	0,664	0,000	Valid
Y.4	0,772	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk kinerja pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
motivasi (X1)	0,725	Reliabel
pengawasan (X2)	0,695	Reliabel
disiplin kerja (X3)	0,659	Reliabel
kinerja pegawai (Y)	0,666	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas motivasi sebesar 0,725 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas pengawasan sebesar 0,695 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas disiplin kerja sebesar 0,659 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0,666 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,733
Motivasi (X1)	0,152
Pengawasan (X2)	0,074
Disiplin kerja (X3)	0,355

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,733 + 0,152 X_1 + 0,074 X_2 + 0,355 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 1,733 menunjukkan besarnya kinerja pegawai, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk motivasi (X_1) sebesar 0,152. Berarti jika motivasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,152 satuan.
3. Koefisien regresi untuk pengawasan (X_2) sebesar 0,074. Berarti jika pengawasan (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,074 satuan.
4. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_3) sebesar 0,355. Berarti jika disiplin kerja (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,355 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,640 atau 64,0 % pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 64,0 %, sisanya 36,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X1)	6,854	2,015	0,000	Ada pengaruh
Pengawasan (X2)	5,475	2,015	0,000	Ada pengaruh
Disiplin kerja (X3)	7,590	2,015	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung motivasi(X1) sebesar 6,854 lebih besar dari t tabel 2,015 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja diterima.
2. Nilai t hitung pengawasan(X2) sebesar 5,475 lebih besar dari t tabel 2,015 menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja diterima.
3. Nilai t hitung disiplin kerja (X3) sebesar 7,590 lebih besar dari t tabel 2,015 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.

PEMBAHASAN

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) antara motivasi (X_1), pengawasan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1), pengawasan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, pengawasan, serta disiplin kerja kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi pengawasan sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi komunikasi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan diterima.

Diantara motivasi (X_1), pengawasan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja (X_3), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 75,3 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri, 2013, *Manajemen Motivasi*, PT.Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- As'ad, Moh, 2013, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty. Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No 2.
- Coulter Mary, 2014, *Management*, International Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Irham, Fahmi. 2014. *Manajemen Kinerja Teori dan Aflikasi*. Alfabeta: Bandung.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, A.S., 2012, *Psikologi Industry Dan Organisasi*, UI-Press, Jakarta.
- Nasution, Harmein, 2013, *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : USU Press.
- Nitisemito, Alex S, 2013. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2012, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wursanto, 2013, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.