



**UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA**

**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat akademik  
Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang studi Manajemen  
Pada Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Oleh :

**IPUNG MANIK PURWITO  
NIM 0072761002**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2010**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
AKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 69/DIKTI/KEP/1999 dan No.366/D/T/2007

**TANDA PERSETUJUAN TESIS**

Nama : **IPUNG MANIK PURWITO**  
NIM : 0072761002  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

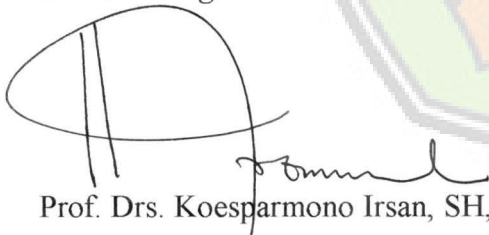
Judul Tesis

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA**

Tesis ini telah dipertahankan di depan para penguji pada tanggal 4 September 2010 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Pembimbing dan Dewan Penguji

**Pembimbing I**




Prof. Drs. Koesparmono Irsan, SH, MBA., MM

**Pembimbing II**



Dr. Sujiyo Miranto, M.Pd., MM

**Penguji**



Dr. Charles B. Purba, SE., MM



Dr. Edison Panjaitan

ABSTRAK

IPUNG MANIK PURWITO  
00727761002

Penelitian tentang hubungan pendidikan dan latihan (Diklat), kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) hubungan antara pendidikan dan latihan (Diklat) dengan kinerja (2) hubungan antara kompensasi dengan kinerja dan (3) hubungan antara motivasi dengan kinerja

Kegunaan secara teoritis : (1) Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia dimasa mendatang; (2) Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut pelayanan masyarakat; (3) Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen. Sedangkan kegunaan secara praktis (1) Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi pimpinan untuk meningkatkan pelayanan pegawai kepada masyarakat secara prima dengan cara meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan ketrampilan (skill) melalui program pendidikan dan pelatihan, peningkatan kompensasi dan pemberian motivasi; (2) hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolok ukur kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta pada khususnya dan Indonesia pada umumnya

Penelitian ini dilakukan di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan metode survey dengan sampel 83 orang pegawai dengan menggunakan korelasional dan regresi.

Hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh secara bersamam-sama (simultan) terhadap kualitas kinerja (Y) sebesar 0,759 tergolong sangat kuat. Sedangkan kontribusi antara variable secara bersamam-sama (simultan)  $(Y) = R^2 \times 100\% = 0,759 \times 100\%$  atau  $(0,759)^2 \times 100\% = 57,6\%$  dan sisanya 42,4 dipengaruhi oleh variable yang lain. Kemudian mengenai naik turunnya atau besar kecilnya kualitas kinerja pegawai secara bersamam-sama (simultan) dapat diprediksi melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 4.100 + 0,240(X_1) + 0,304(X_2) + 0,398(X_3)$

Hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa sub kesimpulan sebagai berikut : (1) Besarnya pengaruh variable pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) adalah 79,1% sedangkan sisanya 20,9% ditentukan oleh variable lain; (2) Besarnya pengaruh variable kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah 84,9% Sedangkan kemudian sisanya 15,1% ditentukan oleh variable lain; (3) Besarnya pengaruh variable motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) adalah 82,5% sedangkan sisanya 17,5% ditentukan oleh variable lain

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka disarankan sebagai berikut ; (1) Pimpinan senantiasa mempertahankan bahkan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui pendidikan dan latihan baik sektor formal maupun informal karena perkembangan teknologi memaksa manajemen untuk menyiapkan pegawai yang profesional; (2) Untuk memberikan rasa aman dan nyaman pimpinan terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan pegawai dan tunjangan purna karya; (3) Pimpinan terus berupaya memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan disiplin agar produktivitas pegawai meningkat. (4) Keikutsertaan masyarakat perlu ditingkatkan dalam menjaga keamanan lingkungan dari bahaya kebakaran dan bencana lain melalui sosialisasi supaya timbul kesadaran masyarakat akan bahaya kebakaran dan bencana lain serta memahami solusi penanganan bencana.



ABSTRACT

IPUNG MANIK PURWITO  
00727761002

Research on the relationship of education and training (Training), compensation and motivation to employee performance and the Fire Department of DKI Jakarta Provincial Disaster Management.

The purpose of this research is to study and analyze (1) the relationship between education and training (Training) with performance (2) the relationship between compensation with performance and (3) the relationship between motivation with performance .

Theoretical usefulness: (1) As an important contribution and expand knowledge for science study management in managing the human resource management that can be used as a reference for the study of human resource development in the future, (2) Provide and expand the important contributions concerning the management science study community service; (3) Adding a new concept that can be used as reference for further studies for the development of management science. While the practical usefulness (1) The results of this study can be used for the management to improve services to the community as a prime employee by increasing knowledge (knowledge) and skill (skill) through education and training programs, increase compensation and provide motivation, (2) results This research can be used as performance benchmarks and Fire Department personnel Disaster Jakarta Province in particular and Indonesia in general.

This research was conducted at the Office of the Fire Department and Disaster Management in South Jakarta City Administration with the method of sample survey with 83 employees, using correlation and regression.

The results found that the magnitude of influence by *bersamam* together (simultaneously) on the quality of performance (Y) equal to 0.759 as very strong. While the contribution of variables in *bersamam* together (simultaneously)  $(Y) = R^2 \times 100\% = 0.759 \times 100\%$  or  $(0.759)^2 \times 100\% = 57.6\%$  and 42.4 rest influenced by other variables. Then, about the size of the ups and downs or the quality of employee performance is *bersamam together (simultaneously) can be predicted by the regression equation*  $Y = 4100 + 0.240 (X1) + 0.304 (X2) + 0.398 (X3)$ .

The results of this study several sub conclusions can be drawn as follows: (1) The effect of education and training variables (X1) to performance (Y) was 79.1% while the remaining 20.9% is determined by other variables, (2) The effect of variable compensation (X2) to performance (Y) was 84.9%, while later the remaining 15.1% is determined by other variables, (3) The effect of motivational variables (X3) to performance (Y) was 82.5% while the remaining 17, 5% determined by other variables. Based on the findings above, it is recommended as follows: (1) The leadership continues to maintain and even improve their knowledge and skills of employees through training and education both formal and informal sectors because of technological developments forced the management to prepare professional personnel, (2) To provide a sense of security and comfortable leadership continues to pursue *improvement of employee welfare and benefits after work*, (3) The leadership continues to motivate employees to improve discipline in order to increase employee productivity. (4) The participation of the community must be interested in safeguarding the environment from the dangers of fires and other disasters through socialization to arise awareness about the dangers of fire and other disasters, and understanding of disaster management solutions.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT atas Petunjuk-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan lancar. Tesis ini di susun dalam rangka memenuhi persyaratan penyelesaian Program Pascasarjana Magister Manajemen pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dengan segala kerendahan dan ketulusan hati kepada segala pihak yang telah mendukung dan menyelesaikan penulis dalam menyusun Tesis, yaitu kepada Bapak Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Drs. Logan Siagian, MH, Bapak Dr. Edison Panjaitan selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen, Bapak Prof. Drs. Koesparmono Irsan, SH, MBA, MM. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Sujiyo Miranto, MPd. selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing penulis, dari awal hingga akhir penulisan Tesis ini, istriku Suwati & Anakku Indraswari Puruwita dan Galih Pungkas Puruwito tercinta yang memberikan doa restu dan selalu memberikan dukungan sehingga apa yang kucita-citakan dapat terwujud, seluruh dosen dan staf karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen, terima kasih atas kerja samanya dan ilmu selama kami belajar di program Pascasarjana Magister Manajemen, untuk pihak-pihak yang tidak tersebut satu persatu namanya, terima kasih sudah menjadi teman dan sahabat yang setia.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih atas dorongan serta mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi pengembangan Program Pascasarjana Magister Manajemen.

Jakarta, September 2010

Penulis





## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
ABSTAKSI .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Definisi Pendidikan dan Latihan .....	8
2.1.1.2 Jenis – Jenis Pengembangan .....	11
2.1.1.3 Metode Latihan .....	11
2.1.1.4 Metode Pendidikan .....	12
2.2 Kompensasi .....	13
2.2.1 Definisi Kompensasi .....	13
2.3 Motivasi .....	17
2.3.1 Definisi Motivasi .....	17
2.3.2 Perkembangan Teori Motivasi .....	18
2.4 Kinerja .....	22
2.4.1 Definisi Kinerja .....	22
2.5 Kinerja Pegawai .....	24
2.6 Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat .....	25
2.6.1 Hubungan Diklat dengan Kinerja .....	25

2.6.2	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja .....	26
2.6.2	Hubungan Motivasi dengan Kinerja .....	27
2.7	Kerangka Berfikir .....	28
2.7.1	Hipotesis .....	29
<b>BAB III</b>	<b>: METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1	Metoda Penelitian .....	31
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	32
3.2.1	Variabel Pendidikan dan Latihan .....	32
3.2.2	Variabel Kompensasi .....	34
3.2.3	Variabel Motivasi .....	35
3.2.4	Variabel Terikat Kinerja .....	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.4	Populasi dan Sample .....	37
3.5	Sumber dan Metoda Pengumpulan Data .....	39
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	40
3.7	Instrumen Penelitian .....	40
3.7.1	Pengujian Instrumen Penelitian .....	41
3.8	Tenik Analisis Data .....	43
3.8.1	Analisis Statistik deskriptip .....	43
3.8.2	Analisis Rentang Skala .....	43
3.9	Pengujian Hipotesis .....	44
<b>BAB IV</b>	<b>: A. HASIL PENELITIAN</b>	
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
4.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	49
4.2.1	Uji Validitas Instrumen .....	49
4.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen .....	53
4.3.3	Analisis Rentang Skala .....	56



## B. ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

4.4 Analisis Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat .....	63
4.5 Uji Hipotesis .....	68
4.5.1 Uji Homogenitas .....	68
4.5.2 Uji Normalitas .....	72
4.5.3 Uji t .....	74
4.5.3.1 Uji Variabel Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja .....	74
4.5.3.2 Uji Variabel Kompensasi terhadap Kinerja .....	76
4.5.3.3 Uji Variabel Motivasi terhadap Kinerja .....	77
4.6 Uji Koefisien Determinasi .....	79
4.6.1 Koefisien Determinasi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	79
4.7 Anova test ( Uji F) .....	80
4.7.1 Anova test ( Uji F) Pendidikan dan Latihan terhadap Variabel Kinerja .....	81
4.7.2 Anova test ( Uji F) Kompensasi terhadap Kinerja .....	81
4.7.3 Anova test ( Uji F) Motivasi terhadap Kinerja .....	82

## C. PEMBAHASAN

4.8 Uji Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	83
4.8.1 Pengembangan Pendidikan dan Latihan .....	84
4.8.2 Peningkatan Kompensasi .....	87
4.8.3 Pengembangan Motivasi Pegawai DPK .....	89

<b>BAB V</b>	<b>:</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1		Kesimpulan .....	92
5.2		Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>			<b>96</b>
<b>LAMPIRAN</b>			
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>			

