

## ANALISIS FAKTOR KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN (Studi Kasus pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung)

### FACTOR ANALYSIS OF COMPETENCY, TRAINING, AND MOTIVATION THAT AFFECT THE PERFORMANCE OF FIREFIGHTERS (Case Study at Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung)

Raden Gami Dramakti, Tarcisius Tariman Sipayung, Drs., MM.

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

[dramaktigamy@gmail.com](mailto:dramaktigamy@gmail.com), [ttsipayung@gmail.com](mailto:ttsipayung@gmail.com)

---

#### Abstrak

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu kompetensi, pelatihan, dan motivasi. Faktor – faktor tersebut berperan penting bagi kinerja pegawai organisasi *non-profit*, terutama bagi petugas pemadam kebakaran yang bekerja pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Bandung. Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Bandung merupakan Dinas yang berwenang dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

Penelitian ini bertujuan mengetahui komponen dominan yang berperan dari faktor kompetensi, pelatihan, dan motivasi dalam kinerja petugas pemadam kebakaran. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan teknik yang digunakan yaitu analisis faktor. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *non-probability sampling* berupa sampel jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mengolah data yang didapat dari kuesioner menggunakan KMO dan *Bartlett's Test* yang berfungsi menguji kelayakan variabel, kemudian melihat hasil korelasi antar variabel dengan mempertimbangkan MSA, selanjutnya menginterpretasikan nilai *communalities* dari setiap variabel menggunakan *Principal Component Analysis*.

Hasil menunjukkan atribut kompetensi tindakan memiliki peran dominan dari faktor kompetensi dengan nilai *communalities* sebesar 65,9%, atribut fidelitas psikologis memiliki peran dominan dari faktor pelatihan dengan nilai *communalities* sebesar 57,3%, dan atribut kebutuhan akan kekuatan memiliki peran dominan dari faktor motivasi dengan nilai *communalities* sebesar 60,9%.

**Kata kunci:** kompetensi, pelatihan, motivasi, kinerja

---

#### Abstract

Performance influenced by several factors, such as competency, training, and motivation. These factors are important to non-profit organization worker's performance, especially for firefighters who worked at Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Bandung. DisKar Bandung is Department that have authorities in the field of fire prevention and suppression.

This research aims to determine the dominant component of competency, training, and motivation variables in the performance of firefighters. This method of research is quantitative descriptive with using factor analysis. Sampling technique in this research is *jenuh* sampling. Examination of hypothesis is done by processing data that obtained from the questionnaire using the KMO and Bartlett's Tests. This tests functions to test the feasibility of a variable, and the results of the correlation between variables will be seen by considering the MSA, then interprets the communality value of each variable using Principal Component Analysis.

The results show that action competency have the dominant role of the competency factor with communality value amounted to 65.9%, psychological fidelity have the dominant role of the training factor with communality value amounted to 57.3%, and the attribute of need a power have the dominant role of the motivation factor with communality value amounted to 60.9%.

**Keywords:** competency, training, motivation, performance

---

## 1. Pendahuluan

Besarnya arus pertumbuhan penduduk mengindikasikan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Hal ini mengakibatkan pemerintah dituntut untuk berusaha menyeimbangkan kepadatan penduduk tersebut dengan fasilitas yang memadai. Seiring dengan tingginya jumlah penduduk di kota Bandung, Taufiqurrahman dan Wijaya (2013) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa kepadatan penduduk dan penggunaan lahan dapat menjadi potensi timbulnya kebakaran. Berbagai permasalahan yang disebabkan kepadatan penduduk seperti padatnya pemukiman, bangunan, serta sarana publik dapat menimbulkan risiko kebakaran.

Kebakaran merupakan salah satu bencana yang dapat digolongkan baik sebagai bencana alam maupun bencana non-alam berdasarkan penyebab terjadinya kebakaran tersebut, sehingga menimbulkan korban jiwa, kerusakan lingkungan, dan kerugian harta benda. Oleh karena itu peran pemerintah dan warga sangat penting untuk mencegah dan menanggulangi kebakaran di Kota Bandung. Salah satu lembaga guna menanggulangi tindak kebakaran yang dibentuk pemerintah yaitu Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Bandung.

Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Kota Bandung merupakan lembaga yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang meliputi pencegahan, pembinaan, penyuluhan, dan pengendalian operasional. Dalam pelaksanaan program – program tersebut dimana ditujukan untuk mendukung tercapainya sasaran peningkatan kualitas penanganan bencana kebakaran di kota Bandung, terdapat berbagai macam permasalahan kinerja petugas pemadam kebakaran yang timbul antara lain sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya kerjasama antara pihak terkait dalam sistem proteksi kebakaran
- b. Keterampilan dan keahlian petugas pemadam kebakaran dinilai masih kurang
- c. Masih belum memperhatikan kompetensi dan keahlian dari petugas pemadam kebakaran. (*sumber*: LAKIP kota Bandung, 2014).

Berdasarkan permasalahan kinerja pemadam kebakaran yang bersumber dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) kota Bandung, pemerintah kota Bandung dituntut untuk meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran dengan meninjau kembali masalah – masalah tersebut. Berdasarkan data dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) kota Bandung tersebut membuktikan bahwa Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Kota Bandung masih belum stabil dalam mempertahankan pencapaian kinerjanya, sehingga diperlukan suatu sistem yang mengatur dan mengawasi jalannya aktivitas sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Kota Bandung, dengan kata lain peran dan fungsi manajemen sangat dibutuhkan demi tercapainya sasaran organisasi tersebut.

Menurut hasil penelitian Febrian (2014) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi yang dilandaskan kompetensi mengelola atau manajerial terhadap kinerja dimana kemampuan bekerjasama atau *cooperation* merupakan salah satu komponen dari kompetensi manajerial. Kemudian Arsyad dan Aryawiguna (2009) dalam jurnalnya mengatakan bahwa karakteristik yang terdiri dari minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja dapat menimbulkan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Pramudyo (2010) dalam jurnalnya yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja. Dalam jurnalnya diungkapkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya menurut Suartama dan Ardana (2014) menyatakan bahwa pelatihan dapat diberikan secara periodik berkaitan dengan bidang tugasnya sehingga kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kerja pegawai meningkat dan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas – tugasnya. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari tujuan pelatihan, perubahan positif pada tingkah laku kerja, efek positif pelatihan, dan manfaat pelatihan bagi pegawai memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain terdapat pengaruh dari faktor kompetensi, pelatihan, dan motivasi yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai. Hal ini tentu menjadi faktor penting dalam hal peningkatan kinerja yaitu dengan melihat apakah faktor motivasi, pelatihan, dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Bandung.

Berdasarkan seluruh latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: ***“Analisis Faktor Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung)”***.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui komponen mana yang lebih dominan peranannya dari faktor kompetensi pada kinerja petugas pemadam kebakaran DisKar Bandung.
- b. Untuk mengetahui komponen mana yang lebih dominan peranannya dari faktor pelatihan pada kinerja petugas pemadam kebakaran DisKar Bandung.
- c. Untuk mengetahui komponen mana yang lebih dominan peranannya dari faktor motivasi pada kinerja petugas pemadam kebakaran DisKar Bandung.

### Metode Penelitian

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik analisis faktor yang berfungsi untuk mengurangi jumlah data menjadi sebagian kecil faktor – faktor secara lebih jelas dalam suatu kumpulan variabel dengan jumlah yang besar, atau dengan kata lain untuk mengetahui faktor mana yang dominan dari beberapa variabel kompetensi, pelatihan, dan motivasi. Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus.

## 2. Dasar Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009:10). Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Bangun (2012:6), yakni berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas – aktivitas organisasi dan fungsi – fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian – pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja agar mencapai sasaran kinerja yang diharapkan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:30), fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan – kegiatan dilakukan dengan menggunakan pikiran atau mental, dan fungsi operatif atau fungsi teknis, dimana kegiatan – kegiatan dilakukan dengan fisik.

### 2.2 Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi merupakan dasar kemampuan yang dimiliki setiap orang dalam melakukan tugasnya yang disesuaikan dengan situasi yang ada.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3), kompetensi memiliki hubungan sebab akibat jika dikaitkan dengan kinerja yang terdiri dari motif, watak, konsep diri, keterampilan dan pengetahuan yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga dapat memprediksi kinerja tersebut. Model kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:14) disebut dengan *The Ice Berg Model*. Dalam model kompetensi tersebut, Spencer dan Spencer mengungkapkan bahwa kompetensi dari pengetahuan dan keterampilan lebih mudah untuk dikembangkan apabila akan meningkatkan kompetensi.

Spencer dan Spencer (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2009:25) menyebutkan bahwa kompetensi digolongkan menjadi enam kelompok, yaitu: (i) kompetensi tindakan; (ii) kompetensi melayani; (iii) kompetensi memimpin; (iv) kompetensi mengelola; (v) kompetensi berpikir; dan (vi) kompetensi kepribadian yang efektif.

### 2.3 Pelatihan

Pelatihan menurut Simamora (2001:345) adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan juga memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaan (Wibowo, 2014:370). Berdasarkan kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses yang dibentuk demi meningkatkan kelebihan seseorang untuk digunakan dalam pekerjaannya.

Mangkunegara (2009:45) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tujuan dilakukannya pelatihan, antara lain meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan

kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan, serta meningkatkan perkembangan pegawai. Unsur – unsur yang identik terjadi ketika apa yang dipelajari dalam pelatihan sama dengan apa yang harus dilakukan oleh peserta pelatihan pada pekerjaan dikenal dengan Teori Keidentikan (Kaswan, 2011:138). Menurut Werner dan DeSimone (dalam Kaswan, 2011:138) keidentikan tersebut memiliki dua dimensi yaitu fidelitas fisik dan fidelitas psikologis. Fidelitas fisik merupakan dimensi sejauh mana kondisi program pelatihan sama dengan situasi kinerja, dimensi ini mengukur keidentikan antara pelatihan yang telah dilakukan serupa dengan situasi yang sebenarnya. Sedangkan fidelitas psikologis yaitu dimensi sejauh mana peserta pelatihan mengaitkan makna yang sama terhadap situasi pelatihan maupun kinerja, dimensi ini menunjukkan keidentikan antara maksud dari fungsi pelatihan itu serupa dengan situasi yang sebenarnya.

#### 2.4 Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2011:222) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan motivasi yaitu suatu dorongan usaha untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

Teori motivasi yang dikenal dan diterapkan dalam organisasi yaitu Teori Kebutuhan McClelland. Teori tersebut menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan antara lain kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuatan, dan kebutuhan hubungan. Pada kebutuhan pencapaian, individu memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Individu lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi dibandingkan memperoleh penghargaan. Kemudian pada kebutuhan kekuatan, individu berjuang untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain dengan maksud individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga tidak melakukan perilaku yang sebaliknya. Sementara pada kebutuhan hubungan, individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk situasi – situasi kooperatif dibandingkan situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat mutual yang tinggi.

#### 2.5 Kinerja Sumber Daya Manusia

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95), merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kemudian pengertian kinerja menurut Bangun (2012:231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*), dimana hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Menurut Gibson dalam Sinambela (2012:6), dalam suatu organisasi para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, kemudian dari kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi, sehingga fungsi manajemen dapat menciptakan sinergi yang positif, yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah seluruh komponen bagiannya. Sedangkan menurut Fahmi (2010:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan pengertian – pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dikeluarkan atau *output* dari pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2013:192) mengungkapkan terdapat enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yakni kualitas, kuantitas, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*.

Dalam menganalisis variabel kinerja, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi proses dan hasil dari kinerja tersebut, yaitu variabel kompetensi, pelatihan, dan motivasi. Adapun metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis variabel – variabel tersebut adalah dengan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk memberikan pemahaman yang mendasari dimensi – dimensi atau regularitas suatu gejala (Sarwono, 2013:28).

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner valid, dimana instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:168). Pada penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0. Rumus untuk mengukur validitas yaitu m

$$(1) \quad r = \frac{[n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sementara uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Abdurrahman *et al*, 2011:56). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alfa cronbach* sebagai berikut:

$$(2) \quad r_i = \frac{\left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]}{\left[ \frac{k}{k-1} \right] \sigma^2}$$

Teknik analisis faktor pada penelitian ini digunakan untuk mengurangi jumlah data dalam rangka untuk mengidentifikasi sebagian kecil faktor yang dapat menerangkan varians yang sedang diteliti secara lebih jelas dalam suatu kelompok variabel yang jumlahnya lebih besar (Sarwono, 2013:28). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kompetensi, pelatihan, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja petugas

pemadam kebakaran. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara tertutup kepada petugas pemadam kebakaran, kemudian hasil dari kuesioner tersebut dianalisis menggunakan analisis jalur. Berikut merupakan model matematis dasar analisis faktor yang digunakan untuk setiap variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$(3) \quad X_i = \sum_{j=1}^n A_{ij}F_j + B_iU_i$$

### 3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang didapat dari kuesioner, dapat dilihat bahwa petugas pemadam kebakaran yang berusia 41 – 50 tahun merupakan yang paling dominan menjadi responden, sedangkan apabila berdasarkan latar belakang pendidikan, pendidikan SMA merupakan yang paling dominan menjadi responden, serta petugas pemadam kebakaran yang telah bekerja 11 – 20 tahun merupakan responden yang dominan pada penelitian ini.

Hasil analisis faktor kompetensi menunjukkan nilai KMO dan *Bartlett's Test* pada variabel tersebut adalah 0,866 yang artinya variabel dapat dianalisis lebih lanjut dan layak dilanjutkan. Selanjutnya hasil pengolahan MSA dari variabel kompetensi yang diperoleh dari *anti image matrices* yaitu lebih dari 0,5 artinya korelasi antar variabel kompetensi sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji lebih lanjut. Langkah berikutnya yaitu menginterpretasikan hasil pengolahan nilai *communalities* dari variabel kompetensi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Interpretasi Nilai *Communalities* Variabel Kompetensi**

	Initial	Extraction
Kompetensi_X1_1	.000	.463
Kompetensi_X1_2	.000	.629
Kompetensi_X1_3	.000	.464
Kompetensi_X1_4	.000	.413
Kompetensi_X1_5	.000	.387
Kompetensi_X1_6	.000	.427
Kompetensi_X1_7	.000	.629
Kompetensi_X1_8	.000	.443
Kompetensi_X1_9	.000	.401
Kompetensi_X1_10	.000	.627

Berdasarkan tabel di atas, nilai *communalities* terbesar dari variabel kompetensi yaitu pada indikator X1.2 yakni sebesar 0,659 yang artinya sebesar 65,9% faktor yang terbentuk mampu menerangkan varians dari variabel atribut kompetensi tindakan.

Hasil analisis faktor pelatihan menunjukkan nilai KMO dan *Bartlett's Test* pada variabel tersebut adalah 0,668, artinya variabel dapat dianalisis lebih lanjut dan layak dilanjutkan. Selanjutnya hasil pengolahan MSA dari variabel pelatihan yang diperoleh dari *anti image matrices* yaitu lebih dari 0,5 artinya korelasi antar variabel pelatihan sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji lebih lanjut. Langkah berikutnya yaitu menginterpretasikan hasil pengolahan nilai *communalities* dari variabel pelatihan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2 Interpretasi Nilai *Communalities* Variabel Pelatihan**

	Initial	Extraction
Pelatihan_X2_1	1.000	.316
Pelatihan_X2_2	1.000	.317
Pelatihan_X2_3	1.000	.317
Pelatihan_X2_4	1.000	.322

Berdasarkan tabel di atas, nilai *communalities* terbesar dari variabel pelatihan yaitu pada indikator X2.3 yakni sebesar 0,573 yang artinya sebesar 57,3% faktor yang terbentuk mampu menerangkan varians dari variabel atribut fidelitas psikologis.

Hasil analisis faktor motivasi menunjukkan nilai KMO dan *Bartlett's Test* pada variabel tersebut adalah 0,761, artinya variabel dapat dianalisis lebih lanjut dan layak dilanjutkan. Selanjutnya hasil pengolahan MSA dari variabel motivasi yang diperoleh dari *anti image matrices* yaitu lebih dari 0,5 artinya korelasi antar variabel motivasi sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji lebih lanjut. Langkah berikutnya yaitu menginterpretasikan hasil pengolahan nilai *communalities* dari variabel motivasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3 Interpretasi Nilai *Communalities* Variabel Motivasi**

	Nilai	Estimasi
Motivasi_X2_1	1.000	.510
Motivasi_X3_2	1.000	.595
Motivasi_X1_1	1.000	.609
Motivasi_X3_1	1.000	.408
Motivasi_X2_3	1.000	.502

Berdasarkan tabel di atas, nilai *communalities* terbesar dari variabel motivasi yaitu pada indikator X3.3 yakni sebesar 0,609 yang artinya sebesar 60,9% faktor yang terbentuk mampu menerangkan varians dari variabel atribut *need a power*.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai analisis faktor kompetensi, pelatihan, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) kota Bandung, terdapat beberapa poin yang dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Atribut kompetensi tindakan dinilai lebih dominan peranannya dalam menjelaskan faktor kompetensi pada petugas pemadam kebakaran DisKar Bandung. Hal ini dibuktikan dengan persentase kemampuan faktor yang terbentuk dari analisis faktor dapat menerangkan varians dari variabel kompetensi sebesar 65,9%, serta terdapat korelasi yang tinggi antara faktor yang terbentuk dengan variabel kompetensi yaitu sebesar 81,2%, artinya hubungan antara faktor tersebut tinggi.
2. Atribut fidelitas psikologis dinilai lebih dominan peranannya dalam menjelaskan faktor pelatihan pada petugas pemadam kebakaran DisKar Bandung. Hal ini dibuktikan dengan persentase kemampuan faktor yang terbentuk dari analisis faktor dapat menerangkan varians dari variabel pelatihan sebesar 57,3%, serta terdapat korelasi yang tinggi antara faktor yang terbentuk dengan variabel pelatihan yaitu sebesar 75,7%, artinya hubungan antara faktor tersebut tinggi.
3. Atribut kebutuhan akan kekuatan (*need a power*) dinilai lebih dominan peranannya dalam menjelaskan faktor motivasi pada petugas pemadam kebakaran DisKar Bandung. Hal ini dibuktikan dengan persentase kemampuan faktor yang terbentuk dari analisis faktor dapat menerangkan varians dari variabel motivasi sebesar 60,9%, serta terdapat korelasi yang tinggi antara faktor yang terbentuk dengan variabel motivasi yaitu sebesar 78%, artinya hubungan antara faktor tersebut tinggi.
4. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat

disimpulkan bahwa kompetensi tindakan memiliki peranan yang dominan dari faktor kompetensi, fidelitas psikologis memiliki peranan yang dominan dari faktor pelatihan, dan kebutuhan akan kekuatan memiliki peranan yang dominan dari faktor motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang diajukan peneliti bagi organisasi terhadap faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Bandung adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan faktor kompetensi tindakan memiliki peran dominan dari faktor kompetensi, maka faktor tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai yaitu dengan cara memaksimalkan pemanfaatan waktu dalam menjangkau lokasi kebakaran agar api cepat dipadamkan. Upaya tersebut dapat didukung oleh alat penunjang seperti memanfaatkan teknologi GPS atau media sosial yang memantau arus lalu lintas agar petugas pemadam kebakaran dapat tiba di lokasi dengan cepat, lalu dengan diberlakukannya target waktu tempuh petugas pemadam kebakaran. Selain itu penempatan markas petugas di berbagai titik lokasi pun harus terkoordinasi agar jarak tempuh menuju lokasi kebakaran menjadi semakin dekat.
2. Sehubungan dengan faktor fidelitas psikologis memiliki peran dominan dari faktor pelatihan, maka faktor tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang lebih mendalam yang dapat mempengaruhi mental dan batin petugas pemadam kebakaran, seperti dengan latihan menghadapi rasa takut terhadap api, latihan

menyesuaikan diri dengan api, latihan meningkatkan intuisi, dan sejenisnya. Hal ini dimaksudkan agar petugas dapat lebih memahami peran pentingnya sebagai pemadam kebakaran dan menyadari peran pentingnya tersebut sangat berharga bagi korban bencana kebakaran.

3. Sehubungan dengan faktor kebutuhan akan kekuatan memiliki peran dominan dari faktor motivasi, maka faktor tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai yaitu dengan memberikan seluruh kewenangan untuk memberikan komando kepada petugas pemadam kebakaran dalam membentuk tim penyelamatan seefektif mungkin. Hal ini dimaksudkan agar petugas pemadam kebakaran memiliki jiwa pemimpin yang tinggi dan dapat lebih diandalkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang diajukan peneliti bagi penelitian selanjutnya terhadap faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DisKar) Bandung adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran dengan teknik analisis lanjutan yaitu analisis jalur yang dapat melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti lebih lanjut faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran selain faktor kompetensi, pelatihan, dan motivasi yang disesuaikan dengan fenomena objek penelitian.

#### Daftar Pustaka

- [1] Taufiqurrahman & Wijaya, H.B. (2013). *Kemitraan Sektor Swasta Dalam Layanan Pemadam Kebakaran di Kota Pontianak*. Pontianak: Tidak Diterbitkan. *Jurnal Pembangunan Wilayah dan Kota* Vol. 9 (3): 236-247 [Online] <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/pwk/article/view/6523> [27 Oktober 2014].
- [2] Badan Pusat Statistik. (2015). *Tingkat Kepadatan dan Pertumbuhan Penduduk di Indonesia*. [Online]. <http://www.bps.go.id> [5 Januari 2015].
- [3] Tempo. (2010). *Bandung Kota Terpadat di Jawa Barat*. [Online]. <http://www.tempo.co/read/news/2010/09/01/178275625/Bandung-Kota-Terpadat-di-Jawa-Barat> [5 Januari 2015].
- [4] Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran. (2014). *DPPK Kota Bandung Akan Tingkatkan Kualitas SDM dan Kinerja*. [Online] <http://www.fokusjabar.com/2014/03/05/dppk-kota-bandung-akan-tingkatkan-kualitas-sdm-dan-kinerja/> [29 September 2014].
- [5] Pemerintah Kota Bandung. (2014). Dinas Kebakaran. [Online] <http://www.bandung.go.id/index.php?fa=dilemtek.detail&id=7> [20 Agustus 2014].
- [6] BKKBN. (2014). *Jumlah Penduduk Indonesia Sangat Tinggi*. [Online] <http://www.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/13/11/01/mvjx78-bkkbn-jumlah-penduduk-indonesia-sangat-tinggi> [27 September 2014].
- [7] Pemerintah Kota Bandung. (2014). *LAKIP Kota Bandung 2014*. [Online]. <http://www.bandung.go.id/index.php?fa=sitedownload.category&id=53> [5 Januari 2015].
- [8] Pramudyo, Anung. (2010). *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Yogyakarta: Tidak Diterbitkan. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* Vol. 1 No. 1 Februari 2010 [Online] <http://mm.umy.ac.id/jurnal> [27 Desember 2014].
- [9] Suartama, M.M. & Ardana, K. (2014). *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar*. Denpasar: Tidak Diterbitkan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 3 No. 5 [Online] <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7614> [27 Desember 2014].
- [10] Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama). Jakarta: Erlangga.
- [12] Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (edisi keempat). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [14] Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (cetakan kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [15] Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kedua). Yogyakarta: STIE YKPN.
- [17] Mangkunegara, P.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan kesepuluh). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [18] Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* (buku kedua, edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (edisi pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [20] Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Risiko (Teori, Kasus, dan Solusi)* (cetakan kesatu). Bandung: Alfabeta.

- [21] Sarwono, Jonathan. (2013). *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: CV Andi.
- [22] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Abdurrahman, et al. (2011). *Dasar - Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. (cetakan pertama). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [24] Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi* (cetakan pertama). Surabaya: Pena Semesta.
- [25] Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Ramasari, P.F. (2014). *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Outsourcing Kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat*. Bandung: Tidak Diterbitkan [Online] <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/65323/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-turnover-intention-karyawan-outsourcing-kisel-di-pt-telkomsel-regional-jawa-barat.html> [27 Desember 2014].