

The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu

Jepita Sari¹⁾ ; Islamuddin²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ jefitasari106@gmail.com

How to Cite :

Sari, J., Islamuddin. I (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu . Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [13 Juni 2023]

Revised [28 Juni 2023]

Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik Pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out whether work discipline, work motivation affect the performance of employees at the Bengkulu City Fire and Rescue Service. This research is a type of quantitative research. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques using descriptive analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination (R²) and hypothesis testing. Work discipline (X₁) influences employee performance (Y) at the Bengkulu City Fire Department. Work motivation (X₂) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Bengkulu City Fire Department. Work discipline (X₁) and work motivation (X₂) affect employee performance (Y) at the Bengkulu City Fire Department.

PENDAHULUAN

Setiap Instansi menghendaki agar Pegawai dalam Instansinya mempunyai kinerja Pegawai yang baik agar tujuan Instansi dapat tercapai dengan baik. Suatu Instansi sebaiknya dapat membuat

Pegawai melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan Instansi adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja Pegawai Instansi (Mangkunegara, 2017:321). Agar tujuan Instansi bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting Pegawai dalam Instansi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja Pegawai merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kinerja Pegawai adalah sikap Pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama Pegawai.

Kinerja Pegawai secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Menurut Handoko (2012: 193) kinerja Pegawai adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para Pegawai memandang pekerjaan mereka. Kinerja Pegawai menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya. Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan Instansi, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal (Winardi, 2014:128).

Menurut Rahmatullah (2013:89), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan seberapa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa dia bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Motivasi kerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai motivasi kerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap produktivitas. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Hasil pengamatan dan observasi lapangan pada tanggal 12 Desember 2022 yang peneliti lakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu dengan melakukan wawancara kepada Ibu Ika Dewi Ramadhani, SIP bahwa Pegawai mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurangnya antusias dalam bekerja, turunnya tingkat kehadiran dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ekspektasi. Menurut Pegawai terjadinya penurunan motivasi kerja karena terdapat pegawai honorer yang tidak diperpanjang kontraknya sehingga karyawan tidak memiliki motivasi yang baik dan juga disiplin kerja yang ditandai dengan karyawan ada yang jarang masuk kantor dengan berbagai alasan, tidak mengikuti apel pagi dan terlambat datang ke kantor.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau

untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang Pegawai dalam sebuah Instansi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi Pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan Instansi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Vera (2013), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau Pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Disiplin Kerja

7

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Henry Simamora, 2016:190). Menurut Heriyanto (2016: 32), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2013:89), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan seberapa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa dia bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Motivasi Kerja

Robbins (2016) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Luthans (2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins 2016). Menurut Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Merekayang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjatinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara variabel- variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Persepsi Responden Terhadap Variabel

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan, berikut adalah criteria jawaban responden terhadap pengisian kuesioner.

1. Persepsi Responden Terhadap Disiplin kerja

Adapun persepsi responden tentang disiplin kerja. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil di dapat dari lampiran tabulasi (X_2). Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Persepsi Responden Tentang Disiplin kerja

No.	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan		2	8	19	6	3,82	Baik
2	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya		5	19	9	2	3,22	Cukup Baik
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan penuh tanggung jawab.		10	12	10	3	3,17	Cukup Baik
4	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan		3	14	16	2	3,48	Baik
5	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan			14	14	7	3,8	Baik
	Rata-rata						3,50	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,50 dengan kategori baik karena angka 3,50 terletak pada interval 3.40-4.19. Hal ini menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini kurang relevan dengan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dimana terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja, tetapi setelah dilakukan penelitian ternyata disiplin kerja karyawan ada di kategori baik. Hal ini karena ketika observasi awal peneliti hanya melakukan wawancara kepada beberapa orang karyawan saja sedangkan pada penelitian dilakukan kepada 35 orang karyawan sehingga mendapatkan hasil yang baik.

2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja

Adapun persepsi responden tentang motivasi kerja. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil di dapat dari lampiran tabulasi (X_1). Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Persepsi Responden Tentang Motivasi kerja

No.	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan karena saya benar-benar memahami pekerjaan saya		3	18	12	2	3,37	Cukup Baik
2	Saya meraih banyak prestasi selama saya bekerja		6	10	13	6	3,54	Baik
3	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu		4	4	17	10	3,94	Baik
4	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas		2	5	24	5	3,88	Baik
5	Saya diberikan imbalan (Upah) yang sesuai agar selalu termotivasi untuk bekerja	-	1	10	17	7	3,85	Baik
6	Saya diberikan harapan yang sesuai agar selalu termotivasi untuk bekerja	-	2	12	13	8	3,77	Baik
7	Saya diberikan insentif (Bonus) yang sesuai agar selalu termotivasi untuk bekerja	-	2	13	17	3	3,6	Baik
	Rata-rata						3,71	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,71 dengan kategori baik karena angka 3,71 terletak pada interval 3.40-4.19. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini kurang relevan dengan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dimana terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja, tetapi setelah dilakukan penelitian ternyata motivasi kerja karyawan ada di kategori baik. Hal ini karena ketika observasi awal peneliti hanya melakukan wawancara kepada beberapa orang karyawan saja sedangkan pada penelitian dilakukan kepada 35 orang karyawan sehingga mendapatkan hasil yang baik.

3. Persepsi Responden Terhadap Kinerja karyawan

Adapun persepsi responden tentang kinerja karyawan. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil di dapat dari lampiran tabulasi (Y). Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3Persepsi Responden Tentang Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mau belajar akan hal-hal baru yang menyangkut pekerjaan		8	6	18	3	3,45	Baik
2	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan		1	20	4	10	3,65	Baik
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan		1	12	20	2	3,65	Baik
	Rata-rata						3,59	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,59 dengan kategori baik karena angka 3,59 terletak pada interval 3.40-4.19. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kinerja karyawan yang baik pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu.

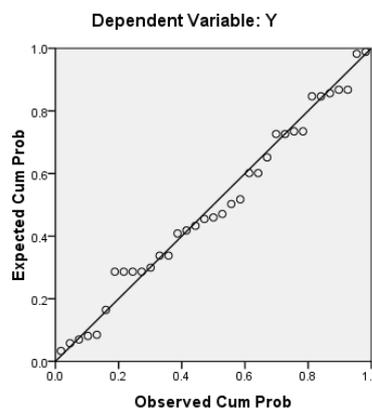
Hasil penelitian ini kurang relevan dengan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dimana terdapat permasalahan mengenai kinerja, tetapi setelah dilakukan penelitian ternyata kinerja karyawan ada di kategori baik. Hal ini karena ketika observasi awal peneliti hanya melakukan wawancara kepada beberapa orang karyawan saja sedangkan pada penelitian dilakukan kepada 35 orang karyawan sehingga mendapatkan hasil yang baik.

Uji asumsi klasik Normalitas

Uji normalitas model *moderator regression analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis kurva. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

1. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi kerja	.340	2.937
	Disiplin kerja	.340	2.937

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X_1 dan X_2 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

2. Uji Asumsi Klasik Heteroskardastis

Uji Heteroskardastis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskardastis digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probalittas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskardastis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskardastis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.967	.438		4.487	.000	
	Disiplin kerja	.363	.029	.515	12.704	.000	.857
	Motivasi kerja	.504	.049	.421	10.388	.000	.839

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskardastis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda linear yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.967	.438		4.487	.000	
	Motivasi kerja	.363	.029	.515	12.704	.000	.857
	Disiplin kerja	.504	.049	.421	10.388	.000	.839

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 21 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 7,967 + 0,363 X_1 + 0,504X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta = 7,967 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,967
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_1). Bernilai positif yaitu 0,363 artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,363 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) 0,504. Bernilai positif yaitu 0,504 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,504 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) nilainya konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.793	.92386

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari tabel di atas didapat nilai Adjusted R Square (R^2)=0,793. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 79,3 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	7.967	.438		4.487	.000	
	Disiplin kerja	.363	.029	.515	12.704	.000	.857
	Motivasi kerja	.504	.049	.421	10.388	.000	.839

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,704 > 1,6667$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap (Y)
- Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,388 > 1,6667$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap (Y).

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Berikut ini adalah hasil uji F, hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1212.467	2	606.233	710.278	.000 ^b
	Residual	314.094	368	.854		
	Total	1526.561	370			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, dimana nilai $F_{sig} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 710,278 > F_{tabel} 3,211$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu

Berdasarkan penelitian, terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap minat berwirausaha (Y) siswa dimana nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,704 > 1,6667$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Disiplin menjadi sebuah titik awal

dalam pencapaian kesuksesan bagi seorang karyawan. Disiplin bagi karyawan sangatlah penting. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang karyawan, hal ini akan mendorong gairah kerja semangat sehingga terciptanya kinerja yang baik karyawan atau pegawai yang bekerja di suatu instansi, dalam penelitian ini adalah Dinas pemadam kebakaran Bengkulu.

Pada pegawai mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurangnya antusias dalam bekerja, turunnya tingkat kehadiran dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ekspektasi. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013: 127). Kinerja menurut Fahmi adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2014 : 129) Menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak, (2015: 134) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2017:153). Menurut (Wibowo 2010:7) mengemukakan bahwa "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Apabila disiplin kerja oleh Instansi atau perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka kinerja dari para karyawan tersebut tidak akan terhambat, sebaliknya apabila disiplin kerja yang disediakan terdapat beberapa kendala seperti kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik, koordinasi yang kurang terhadap sesama karyawan akan membuat terhambatnya kinerja dari para karyawan (Sedarmayanti, 2015:12).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dengan motivasi akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerja dapat dicapai. Lebih lanjut untuk memperjelas mengenai pengertian motivasi, maka penyusun akan mengemukakan beberapa pendapat motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Robhin, 2016:12). Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2014) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja pegawai disebabkan oleh banyaknya pegawai bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2016), disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu

Berdasarkan penelitian, terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,388 > 1,6667$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi maka akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan begitu dalam instansi ini. Pada pegawai

mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan kurangnya antusias dalam bekerja, turunnya tingkat kehadiran dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ekspektasi. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. 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 atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2015:201).

Pamela dan Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Chukwuma dan Obiefuna, 2014: 314). Steers dan Porter dalam (Miftahun dan Sugiyanto 2010:96) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu dimana nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,704 > 1,6667$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima.
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu hal ini dibuktikan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,388 > 1,6667$), dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima.
3. Disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu hal ini dibuktikan nilai $F_{sig} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 710,278 > F_{tabel} 3,211$

Saran

1. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu
Agar hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu, agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar menjadikan usaha lebih baik lagi untuk kemajuan kedepannya.
2. Bagi Penulis
Agar penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan yang telah dipelajari dan agar penulis mampu mengembangkan kemampuan dalam menganalisa permasalahan dalam dunia sumber daya manusia yang sebenarnya.
3. Bagi Peneliti Lainnya
Sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara A A. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Verra, Nitta Turere. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*, Jurnal EMBA, Vol.1 No.3
- Winardi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Utama.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Henry Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Rahmatullah. (2013). *Kedisiplinan dan Ketegasan*. Bandung: Fakultas Ekonomi. Unimas Bandung.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Parinussa, A. F. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1).