

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN PADA UPTD POS TALANG KERAMAT KABUPATEN BANYUASIN

Candra Kusuma Wardana¹ Supardi² Heru Adi Putranto³

Abstrak

Candra, 2023, Pengaruh adaisiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing utama (I) **Dr. Supardi, S. Sos.,M.Si** dan Pembimbing Pendamping (II) **Ir.H.Heru Adi Putranto, M.Si**.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin. Tujuan Penelitian ini yaitu : Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas Pemadam Kebakaran Pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh dengan jumlah 35 responden yang merupakan petugas Pemadam Kebakaran Pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin. Alat uji analisis yang digunakan adalah SPSS v 15.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Abstrak

Candra, 2023, The Influence of Work Discipline on the Performance of Firefighters at the UPTD Talang Keramat Post, Banyuasin Regency, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA). Main supervisor (I) **Dr. Supardi, S. Sos., M.Si** and Assistant Supervisor (II) **Ir.H.Heru Adi Putranto, M.Si**.

The problem in this research is how work discipline influences the performance of fire fighters at the UPTD Talang Keramat Post, Banyuasin Regency. The aim of this research is: To determine the effect of work discipline on the performance of Firefighters at the UPTD Talang Keramat Post, Banyuasin Regency. The sampling technique used a saturation technique with a total of 35 respondents who were Firefighters at the UPTD Talang Keramat Post, Banyuasin Regency. The analysis test tool used is SPSS v 15.0. The results of this research show that work discipline has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline on Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dinas pencegah pemadam kebakaran di Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu instansi pemerintah di bidang pencegah

dan pemadam kebakaran di wilayah Kabupaten Banyuasin. Salah satu yang menjadi hal penting dalam institusi ini adalah kinerja petugas lapangan yang langsung terjun menangani masalah

kebakaran yang sudah pasti berisiko besar bahkan bisa menimbulkan korban jiwa jika tidak berhati-hati dalam melaksanakannya karena keterlambatan di lokasi kebakaran dan kurang terampil sewaktu melaksanakan tugasnya. Dengan demikian kinerja yang baik dan optimal dari petugas pemadam kebakaran sangat diharapkan dalam menjalankan tugasnya sehingga pelayanan publik dapat dioptimalkan.

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

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, (Menurut Hasibun, 2015).

Kedisiplinan diantaranya jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Berdasarkan pengamatan disiplin kerja pada UPTD Pos Pemadam Kebakaran Talang Keramat Kabupaten Banyuasin bahwa masih ada petugas yang terlambat datang ke Pos dengan alasan keluarga dan terlambat datang kelokasi kebakaran karena terjebak kemacetan, hal ini mengakibatkan terjadinya masalah terhadap kedisiplinan Petugas Damkar Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, supaya agar tidak mengulangi kesalahan lagi Petugas Damkar akan dikenakan sanksi yaitu hukuman sesuai peraturan yang berlaku di Pos Pemadam Kebakaran Talang Keramat Kabupaten Banyuasin.

Kinerja merupakan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. (Iswanto. 2021:75) definisi lain mengatakan kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan berbicara mengenai kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh disiplin dan keselamatan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan pengamatan kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Talang Keramat Kabupaten Banyuasin bahwa masih ada permasalahan yang mengakibatkan kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Talang Keramat Kabupaten Banyuasin terganggu, dikarenakan masih banyak tempat jangkauan air yang sulit dijangkau apalagi sumber air yang tidak terlalu banyak serta masyarakat lambat dalam menghubungi pihak Pemadam Kebakaran Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, dikarenakan masyarakat dengan kondisi panik dan itu yang menyebabkan isi dalam bangunan tidak dapat tertolong lagi atau tidak ada sisa perabotan barang yang diselamatkan dikarenakan keterlambatan pemadaman api, hanya tersisa bangunan

gosong yang diakibatkan terkena bakaran api. Maka hal inilah yang memicu kinerja Petugas Pemadam Kebakaran kurang baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin ?

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas

Pemadam Kebakaran Pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi (Pada UPTD Pos Pemadam Kebakaran Talang Keramat Kabupaten Banyuasin). Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi UPTD Pos Pemadam Kebakaran Kabupaten Banyuasin

dalam disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja

yang lebih baik.

2. Bagi penulis.

Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama

kulia dan hasil penelitian diharapkan dapat memberi kesempatan untuk

menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam.

3. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi

sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang

akan datang.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan

7

merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang

dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar

efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal

yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan

pengecekannya. Sugiyono (2017:99) berpendapat bahwa hipotesis adalah

“jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan

masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan,

belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data: Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016:335).

Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut pendapat Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kerangka Berpikir



Gambar 1

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Sugiyono (2017:99) berpendapat bahwa hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data: Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan juni sampai dengan agustus 2023. Tempat di UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) Populasi merupakan wilayah generalisasi, yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:149). Untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi, penelitian sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif.

Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampling jenuh. Sugiyono (2017:155) yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 35 orang.

Variable Penelitian

1. Variable independen X

Merupakan variable yang mempengaruhi variable dependen atau variable terikat yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Variable dependen Y

Sedangkan variable terikat atau variable dependen pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

Sumber data

1. Data primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian sumber data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh informan utama yaitu tenaga kerja di UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin.

2. Data sekunder

Data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, atau data asli yang dikumpulkan pihak lain bukan oleh riset sendiri, untuk tujuan lain.

Metode pengumpulan data

1. observasi
2. study pustakaan
3. kuesioner
4. studi dokumentasi

4. PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalid an. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas Product Moment Pearson Correlation, Sugiyono (2017:183) yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- R_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
X = Nilai masing-masing item
Y = Nilai total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y

N = jumlah subjek

R hitung > r tabel = valid

R hitung < r tabel = tidak valid

Analisis uji validitas menggunakan SPSS 25.0 for windows. Valid atau tidaknya suatu butir atau item pertanyaan dapat ditentukan dengan menggunakan kriteria dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2017:134).

Tabel 8
Hasil Uji Coba Variabel X

Variabel	No. Item	Rhitung (Corrected Item Total Correlation)	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	Q1	0,474	0,344	Valid
	Q2	0,392	0,344	Valid
	Q3	0,583	0,344	Valid
	Q4	0,470	0,344	Valid
	Q5	0,800	0,344	Valid
	Q6	0,621	0,344	Valid

Sumber : Pengolahan data primer (SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai r hitung > r tabel yaitu untuk N=35 atau *degree of freedom* (df) = N-K = 35-2= 33 dengan taraf signifikan 5% di dapat nilai r table adalah 0,344, sehingga dapat disimpulkan konsep pengukuran variabel disiplin kerja yang digunakan penelitian ini adalah valid, karena uji validitas item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel yaitu 0,344.

Tabel 9
Hasil Uji Coba Variabel Y

Variabel	No. Item	Rhitung (Corrected Item Total Correlation)	Rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Q1	0,714	0,344	Valid
	Q2	0,430	0,344	Valid
	Q3	0,672	0,344	Valid
	Q4	0,427	0,344	Valid
	Q5	0,501	0,344	Valid
	Q6	0,544	0,344	Valid

Sumber : Pengolahan data primer (SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai r hitung > r tabel yaitu untuk N=35 atau df =35-2= 33 dengan taraf signifikan 5% di dapat nilai r table adalah 0,344, sehingga dapat disimpulkan konsep pengukuran variabel kinerja pegawai yang digunakan penelitian ini adalah valid, karena uji validitas item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel yaitu 0,344.

Uji reabilitas

Realibilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Pengukuran kendala butir pernyataan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS dengan fasilitas *cronbach's alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,06.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* yaitu suatu instrumen dapat dikatakan handal apabila mempunyai koefisienatau alpha minimum 0,60 atau lebih. Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil dari uji statistik adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka instrumen dikatakan handal atau homogenitas item (reliabel)
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka instrumen dikatakan handal atau tidak terdapat homogenitas item (tidak reliabel).

Uji Reabilitas

Analisis reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Koefisien alpha $>0,60$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran. Untuk mencari reliabilitas instrument yang menggunakan teknik dari cronbach dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS. Hasil untuk uji reliabilitas pada variabel independen dan dependen diuraikan masing-masing sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas disiplin (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Dari hasil tabel output diatas diketahui nilai reliabilitas instrument pada Cronbach's Alpha sebesar 0,773. Karena nilai lebih dari 0,344 ($0,773 > 0,344$) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel X adalah reliabel atau dapat diterima.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Dari hasil tabel output diatas diketahui nilai reliabilitas instrument pada Cronbach's Alpha sebesar 0,781. Karena nilai lebih dari 0,344 ($0,781 > 0,344$) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Y adalah reliabel atau dapat diterima.

Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana berkenaan dengan studi ketergantungan variabel terikat

pada suatu variabel bebas. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada Pos UPTD Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, dapat diketahui melalui rekapitulasi hasil analisis regresi sederhana. Pada penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat maupun variabel bebas.

Berdasarkan data penelitian semua variabel dimasukkan, penyelesaian regresi linear sederhana dilakukan dengan diolah data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS Versi 25

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.362	4.327		.022
	disiplin kerja	.635	.148	.598	.006

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 10,362 artinya jika disiplin kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja Petugas Pos UPTD Talang Keramat Kabupaten Banyuasin nilainya adalah 10,362.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,635, artinya dengan asumsi disiplin kerja bernilai tetap, maka setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $10,362 + 0,635 = 10,997$. Terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai, semakin tinggi nilai disiplin kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Pos UPTD Talang Keramat Kabupaten Banyuasin.

Hasil dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel seluruh pegawai yang mempunyai disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja pegawai yang telah dilihat koefisien regresi (b) pada Pos UPTD Talang Keramat Kabupaten Banyuasin.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji Parsial (T) dilakukan dengan membandingkan antara nilai Thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai Ttabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Jika nilai Thitung $\geq$ Ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitulah jika tingkat signifikannya jika $<(0,05)$, maka dapat diketahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.362	4.327		2.395	.022
	disiplin kerja	.635	.148	.598	4.286	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2 : n-k-1)$$

$$= (0,05/2 : 35-1-1)$$

$$= (0,025 : 33) \text{ [Dilihat pada distribusi]}$$

nilai T_{tabel}

$$= 2,035$$

Dapat dilihat nilai Ttabel 2,035 lebih besar dari Thitung, maka nilai sig nya 0,00 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja(X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hasil analisis koefisien determinasi :

Hasil koefisien uji determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.338	1.349

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,358 atau 35,8%. Maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemadam kebakaran pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka-angka uji statistic pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh pemadam kebakaran pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang akan menuai hasil yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin memiliki hubungan yang sedang yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,598.

Sementara itu, prediksi skor kinerja petugas pada Pos UPTD Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, bila skor disiplin kerja mengalami perubahan dapat diketahui persamaan regresi $Y = 10,362 + 0,635X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai,

dalam arti setiap terjadi peningkatan kualitas disiplin kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai. Selain itu, penilaian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pos UPTD Talang Keramat Kabupaten Banyuasin sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2%. Artinya variabel lain tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebihh besar dari pada variabel disiplin kerja.

Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astadi Pangarso dan Mochamad Djudi (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat yang menjelaskan disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja di Biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Kabupaten Banyuasin.

5. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai pemadam kebakaran pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin dikategorikan tinggi dengan rata-rata indikator skor terbesar yaitu 4,942 begitu juga dengan kinerja pegawai dikategorikan tinggi dengan rata-rata indikator skor terbesar yaitu 4,914. Hasil pengujian koefisien korelasi determinasi atau (R^2) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,598 sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0,358 atau 35,8% hal ini digambarkan

bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin berdasarkan perhitungan melalui uji statistic menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,286 dengan nilai t tabel 2,035, jadi t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka keputusannya variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemadam kebakaran pada UPTD Pos Talang Keramat Kabupaten Banyuasin.

B. Saran

Dari hasil analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pos UPTD Talang Keramat Kabupaten Banyuasin, maka penulis akan mengajukan saran yang umumnya dapat bermanfaat bagi kita semua yaitu :

1. Dalam mengurangi keterlambatan petugas ke lokasi kebakaran diharapkan sebagian petugas membawa motor untuk memberi jalan/ membukakan jalan pada mobil damkar yang terhalang dengan kendaraan umum, dan untuk para masyarakat yang melapor bahwa ada kebakaran sebaiknya memberi alamat dengan jelas supaya petugas kami tidak kebingungan mencari lokasi kebakaran tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, vol. 4, no. 2.
- Andri, Seno, Troena, Eka Afnan, Djumahir, Idrus, 2011: 7, *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi,*

- motivasi, program diklat terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan*, Jurnal Aplikasi Manajemen, vol 9, no 4. Anshori, M., & Iswati, S. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Superayetno, Agus, 2008 : 9, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, vol 10, no 2.
- Chairunisah, Siti, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*.
- Handoko, T Hani, 1984, *Manajemen*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang, 2002: 6, *Metodelogi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*, edisi pertama cetakan kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Mahesa, Deewar, 2010 : 9, *Analisis Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amati Indonesia (Central Java))*, Skripsi.
- Putranto, Danung Kurnia, 2010 : 3, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT Daytona Partindo Utama Cabang Surakarta*, Skripsi.
- Zesbendri & Ariyanti, Anik, 2009, *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten bogor*.