

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok

by Zilaika Firsta Kautzariana

Submission date: 21-Oct-2024 11:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2491895597

File name: Zilaika_Firsta_Kautzariana_8779.docx (162.73K)

Word count: 5978

Character count: 35481

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok

Zilaika Firsta Kautzariana, Helmy Ivan Taruna
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi penulis: zilaikafirsta09@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of Depok City Central Fire Department employees. Data was obtained from the results of questionnaires, literature studies, and observations related to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression using the SPSS version 29 application. The results of partial hypothesis testing (T Test) on the variables Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) show t count $>$ t table, namely $0.973 < 0.681$ and a significance value of $0.974 > 0.5$ means that the Work Discipline variable has a significant and influential effect on the Employee Performance variable at the Depok City Fire Department. The results of simultaneous hypothesis testing (F Test) on the two variables Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) show the calculated f value for the number of respondent samples of 40 people using the incidental sampling technique. The results show that the variables of motivation and work discipline do not have a significant effect, either partially or simultaneously, on the performance of Depok City Fire Department employees.*

Keywords: *Discipline, work motivation, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Pusat Kota Depok. Data diperoleh dari hasil penarikan kuesioner, studi kepustakaan, dan observasi terkait dengan tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 29. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $0.973 < 0.681$ dan nilai signifikansi $0.974 > 0,5$ artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) pada kedua Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai f hitung jumlah sampel responden sebesar 40 orang dengan menggunakan Teknik sampling insidental. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan baik secara parsial atau secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi, Kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam kemajuan suatu Perusahaan atau instansi, manusia memiliki peran yang aktif dalam keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang dimana memiliki bakat, tenaga, kreatifitas dan pengalaman yang mumpuni. Menurut (Larasti, 2018), sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi..

Kinerja pegawai menjadi bagian penting karena kinerja pegawai yang unggul dapat menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja

pegawai merupakan perilaku nyata yang di perlihatkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya terhadap perusahaannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal diantaranya disiplin kerja serta motivasi kerja.

Disiplin kerja menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan bagi seorang pegawai untuk menaati peraturan - peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Selain disiplin kerja yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan motivasi juga termasuk salah satu prioritas sebuah perusahaan harus selalu menumbuhkan motivasi kepada pegawainya. Motivasi kerja merujuk pada sejauh mana pegawai termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan produktif.

Berapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya merupakan disiplin kerja dan motivasi. Karena itu, atasan harus membangkitkan disiplin kerja serta motivasi setiap pegawainya dan menjalankan tugasnya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini bertujuan agar para pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik serta dapat termotivasi.

Dinas Pemadam Kebakaran adalah salah satu instansi Perusahaan pemerintah yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan penanggulangan bencana yang bertugas dalam melaksanakan penyelamatan (rescue) terhadap Masyarakat luas. Selain dalam melaksanakan tugasnya guna memberikan pelayanan yang lebih dalam membantu Masyarakat luas, dinas pemadam kebakaran juga memberikan sarana dan prasarana dalam aspek Pendidikan, pelatihan dan juga peralatan kerja yang memadai dalam memenuhi keselamatan dan Kesehatan kerja dan juga meminimalisir kecelakaan kerja yang disebabkan kelalaian dalam penggunaan APD ataupun kecelakaan-kecelakaan yang tidak dapat di prediksi dalam menangani kebakaran.

Kebakaran merupakan bencana yang sering terjadi di Indonesia, kejadian ini banyak sekali penyebabnya, diantaranya karena hubungan arus pendek listrik, kegiatan memasak, kebocoran tabung gas, dan lainnya.

Kinerja karyawan pada Pusat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas nya. Tetapi masih perlu diingatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerjanya pegawai. Kenyataan yang ada bahwa diantara para pegawai masih ada para pegawai yang sering menunggu perintah dalam

menjalankan tugas, hal tersebut diatas tentunya sangat merugikan pegawai itu sendiri dan instansi yang bersangkutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

(Rosento, 2019) Menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak. Disiplin kerja menyatakan kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma peraturan yang berlaku di organisasi (Arif et al., 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kegiatan adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari diri seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi, jika tingginya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja (Kasman, 2021). Sedangkan menurut George R. Terry mendefinisikan “Motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”. Kemudian menurut M. Manullang adalah sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada oranglain (Yenni, 2019).

Kinerja Pegawai

Menurut (Endrianto, 2021), kinerja pegawai sebagai ungkapan (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan yaitu kinerja perorangan dan kinerja organisasi, suatu organisasi pemerintah ataupun swasta, besar ataupun kecil, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif dalam berperan sebagai pelaku.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian kali ini dilakukan dengan metode pengumpulan data kuantitatif berdasarkan data primer. Data itu ialah data yang dikumpulkan dan didapat secara langsung di lapangan berdasarkan responden yang berhubungan. Penelitian ini akan menjabarkan dan membahas hubungan yang mempengaruhi atas dasar variable yang di teliti, yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja prgawai. Untuk metode ini yang di pakai pada penelitian saat ini bertujuan akan menganalisis data berdasarkan variable yang sudah di nyatakan dan disajikan dalam bentuk angka.

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan, 2021) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini menggunakan jenis survey yang menggunakan test dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden.

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan, 2021) “metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu secara alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) “metode Kauntitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan unurk melakukan penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi Penelitian

Populasi merupakan sebuah objek atau subjek yang ada didalam suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu dan memiliki kaitan yang relevan dalam masalah penulisan. Populasi dari penulisan ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.

Menurut (Amin, Garancang, & Abunawas, 2021) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang mencakup segala aspek subjek dan objek yang sedang diteliti.

2) Sampel

Menurut (Garaika & Darmanah, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena memiliki beberapa keterbatasan baik dana maupun waktu. Maka dapat menggunakan sampel yang dimiliki oleh populasi yang dimiliki.

4. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	40	41	50	46.35	1.981
Motivasi Kerja	40	41	50	45.78	2.044
Kinerja	40	39	50	45.80	2.078
Valid N (listwise)	40				

Berdasarkan hasil Uji Deskriptif diatas, dapat disimpulkan data yang didapatkan oleh peneliti adalah:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X_1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 41 dan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata Disiplin kerja sebesar 46.35 dan standar deviasi Disiplin kerja adalah 1.981
- b. Variabel Motivasi Kerja (X_2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 41 dan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata Motivasi kerja sebesar 45.78 dan standar deviasi Motivasi Kerja adalah 2.044
- c. Variabel Kinerja (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 39 dan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata Kinerja sebesar 45.80, dan nilai standar deviasi Kinerja adalah 2.078.

1) Disiplin Kerja (X1)

Deskripsi yang diperoleh dari hasil kuesioner mengenai Variabel Disiplin Kerjayang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. Deskriptif Hasil Disiplin Kerja

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	62,5	15	37,5	0	0	0	0	0	0	40	100
2	35	87,5	5	12,5	0	0	0	0	0	0	40	100
3	23	57,5	16	40,0	0	0	1	2,5	0	0	40	100
4	20	50,0	20	50,0	0	0	0	0	0	0	40	100
5	26	65,0	14	35,0	0	0	0	0	0	0	40	100
6	25	62,5	15	37,5	0	0	0	0	0	0	40	100
7	21	52,5	18	45,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
8	23	57,5	17	42,5	0	0	0	0	0	0	40	100
9	24	60,0	16	40,0	0	0	0	0	0	0	40	100
10	35	87,5	5	12,5	0	0	0	0	0	0	40	100

Berdasarkan tabel 2 diatas tabulasi frekuensi, maka variable pengaruh Disiplin Kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 25 orang (65,5%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 35 orang (87,5%) Menyatakan sangat setuju, dan 5 orang (12,5%) menyatakan setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 23 orang (57,5%) Menyatakan Sangat Setuju, 16 orang (40%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 20 orang (50%) menyatakan sangat setujudan 20 orang (50%) menyatakan setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 26 orang (65%) menyatakan sangat setujudan 14 orang (35%) menyatakan setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 25 orang (62.5%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju

- g. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 21 orang (52.5%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (45%) menyatakan setuju dan 1 orang (2.5%) menyatakan kurang setuju
- h. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 23 orang (57.5%) menyatakan sangat setuju dan 17 orang (42.5%) menyatakan setuju
- i. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 24 orang (60%) menyatakan sangat setujuan 16 orang (40%) menyatakan setuju
- j. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat disiplin kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 35 orang (87.5%) menyatakan sangat setuju dan 5 orang (12.5%) menyatakan setuju.

2) Motivasi Kerja (X2)

Deskripsi yang diperoleh dari hasil kuesioner mengenai Variabel Motivasi Kerja yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Deskriptif Hasil Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	62.5	15	37.5	0	0	0	0	0	0	40	100
2	22	55.0	18	45.0	0	0	0	0	0	0	40	100
3	11	27.5	21	52.5	0	0	1	2.5	0	0	40	100
4	28	70.0	12	30.0	0	0	0	0	0	0	40	100
5	25	62.5	15	37.5	0	0	0	0	0	0	40	100
6	23	57.5	17	42.5	0	0	0	0	0	0	40	100
7	22	55.0	17	42.5	1	2.5	0	0	0	0	40	100
8	28	70.0	23	30.0	0	0	0	0	0	0	40	100
9	27	67.5	12	30.0	1	2.5	0	0	0	0	40	100
10	22	55.0	18	45.0	0	0	0	0	0	0	40	100

Berdasarkan tabel 3 diatas tabulasi frekuensi, maka variable Pengaruh Motivasi Kerja (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 25 orang (62.5%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju
- b. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 22 orang (55%) menyatakan sangat setujuan 18 orang (45%) menyatakan setuju

- c. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 11 orang (27,5%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (52,5%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju.
- d. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 28 orang (70%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (30%) menyatakan setuju
- e. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju
- f. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 23 orang (57,5%) menyatakan sangat setuju dan 17 orang (42,5%) menyatakan setuju
- g. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 22 orang (55%) menyatakan sangat setuju dan 17 orang (42,5%) menyatakan setuju, dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju
- h. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 27 orang (67,5%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (30%) menyatakan setuju, dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju
- i. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 28 orang (70%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (30%) menyatakan setuju
- j. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Motivasi kerja cukup berjalan, diketahui bahwa 22 orang (55%) menyatakan sangat setuju dan 18 orang (45%) menyatakan setuju

3) Kinerja (Y)

Deskripsi yang diperoleh dari hasil kuesioner mengenai Variabel Kinerja yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Kinerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	50.0	20	50.0	0	0	0	0	0	0	40	100
2	26	65.0	14	35.0	0	0	0	0	0	0	40	100
3	20	50.0	20	50.0	0	0	0	0	0	0	40	100
4	24	60.0	15	37.5	1	2.5	0	0	0	0	40	100
5	25	62.5	15	37.5	0	0	0	0	0	0	40	100
6	25	62.5	13	42.5	2	5.0	0	0	0	0	40	100
7	21	52.5	19	47.5	0	0	0	0	0	0	40	100
8	22	55.0	18	45.0	0	0	0	0	0	0	40	100
9	25	62.5	15	37.5	0	0	0	0	0	0	40	100
10	29	72.5	11	27.5	0	0	0	0	0	0	40	100

Berdasarkan tabel 4 diatas tabulasi frekuensi, maka variable Pengaruh Hasil Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Kinerja Karyawan cukup berjalan, diketahui bahwa 20 orang (50%) menyatakan sangat setuju dan 20 orang (50%) menyatakan setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Kinerja Karyawan cukup berjalan, diketahui bahwa 26 orang (65%) menyatakan sangat setuju dan 14 orang (35%) menyatakan setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Kinerja Karyawan cukup berjalan, diketahui bahwa 20 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (50%) menyatakan setuju.
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Kinerja Karyawan cukup berjalan, diketahui bahwa 24 orang (60%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju, dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju.
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Kinerja Karyawan cukup berjalan, diketahui bahwa 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju
- Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat Kinerja Karyawan cukup berjalan, diketahui bahwa 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju dan 13 orang (42,5%) menyatakan setuju, dan 1 orang (5%) menyatakan tidak setuju.

- g. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat KinerjaKaryawan cukup berjalan, diketahui bahwa 21 orang (52,5%) menyatakan sangat setuju dan 19 orang (47,5%) menyatakan setuju.
- h. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat KinerjaKaryawan cukup berjalan, diketahui bahwa 22 orang (55%) menyatakan sangat setuju dan 18 orang (45%) menyatakan setuju.
- i. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat KinerjaKaryawan cukup berjalan, diketahui bahwa 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju
- j. Berdasarkan dari item pertanyaan pertama yaitu, Tingkat KinerjaKaryawan cukup berjalan, diketahui bahwa 29 orang (72,5%) menyatakan sangat setuju dan 11 orang (27,5%) menyatakan setuju

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji pearson corelation. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, hal ini merupakan jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 40-2 = 38, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.320. berikut ini hasil uji validitas variable pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Disiplin Kerja (X1)

Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.561	0.320	Valid
2	0.338	0.320	Valid
3	0.337	0.320	Valid
4	0.358	0.320	Valid
5	0.346	0.320	Valid
6	0.323	0.320	Valid
7	0.373	0.320	Valid
8	0.490	0.320	Valid
9	0.563	0.320	Valid
10	0.338	0.320	Valid

Berdasarkan pada tabel 5 pada tabel diatas untuk pengaruh Disiplin kerja (X1) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh dengan nilai sig < alpha (0,5) sehingga dapat di simpulkan semua butir pertanyaan variable Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dinyatakan Valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Pengaruh Motivasi Kerja (X2)

Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.349	0.320	Valid
2	0.347	0.320	Valid
3	0.346	0.320	Valid
4	0.386	0.320	Valid
5	0.349	0.320	Valid
6	0.430	0.320	Valid
7	0.469	0.320	Valid
8	0.522	0.320	Valid
9	0.373	0.320	Valid
10	0.546	0.320	Valid

Berdasarkan pada tabel 6 pada tabel diatas untuk pengaruh Motivasi kerja (X2) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh dengan nilai sig < alpha (0,5) sehingga dapat di simpulkan semua butir pertanyaan variable Pengaruh Motivasi Kerja (X2) dinyatakan Valid.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Pengaruh Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.390	0.320	Valid
2	0.363	0.320	Valid
3	0.341	0.320	Valid
4	0.373	0.320	Valid
5	0.409	0.320	Valid
6	0.428	0.320	Valid
7	0.420	0.320	Valid
8	0.549	0.320	Valid
9	0.478	0.320	Valid
10	0.322	0.320	Valid

Berdasarkan pada tabel 7 pada tabel diatas untuk pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh dengan nilai sig < alpha (0,5) sehingga dapat di simpulkan semua butir pertanyaan variable Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

2) Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari hasil pengujian reabilitas kuesioner dengan menggunakan Alpha Cronbach, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	N ofItem	Keterangan
Disiplin Kerja	0.644	10	reliabel
Motivasi Kerja	0.880	10	reliabel
Kinerja	0.605	10	reliabel

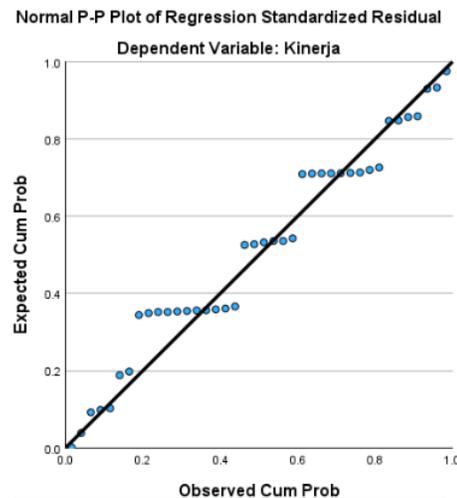
Berdasarkan tabel 8 hasil uji reabilitas dengan Cronbach alpha seluruh variable independent (X1 dan X2) dengan variable dependent (Y), mempunyai nilai cronbach alpha > 0.6. hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini reliabel dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji apakah model regresi, variable pengganggu atau variable residual berdistribusi normal (Ghozali I. , 2017). Normalitas ini dapat diamati dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada diagonal grafik.

Berikut ini merupakan Uji normalitas dengan menggunakan P-plot dan Kolmogrov-Smirnov:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-plot

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat penyebaran titik sekitar garis diagonal yang jaraknya tidak terlalu jauh sepanjang diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusi berjalan normal dan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistic lain juga yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistic non parametik Kolmogov-Smirnov. (Ghozali I. , 2017). Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan Kolmogov-Smirnov (K-S)

**Tabel 9. Hasil Uji normalitas Menggunakan Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

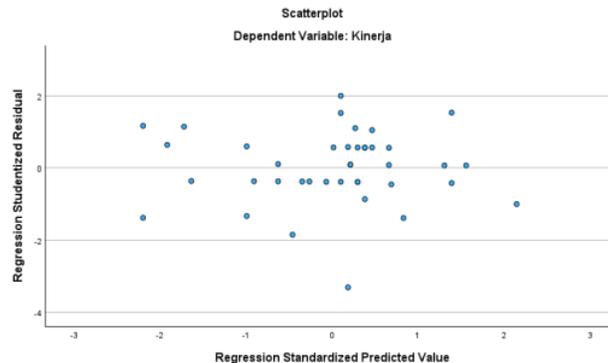
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	2.07754361	
Most Extreme Differences	Absolute	.165	
	Positive	.094	
	Negative	-.165	
Test Statistic			.165
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.079
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.083	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.006
		Upper Bound	.011

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with startingseed 1314643744.

Berdasarkan tabel 9 Uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov nilai unstandardized Residual memiliki nilai dasar test statistic 0.165 dan nilai asymp. Sig 0.079 yang berarti > 0.05 . hasil tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedasrisitas

Uji heteroskedasrisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui cara ada atau tidaknya heteroskedasrisitas dapat diketahui dengan melihat grafik plot (Scatterplot) antara nilai variable dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Berikut adalah hasil uji heteroskedasritas yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas yang dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variable independent. Uji ini dapat dilihat dari nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF). Kedua nilai memperlihatkan adanya multikolinieritas apabila tolerance > 0.10 dan nilai VIF > (10/10.00) (Ghozali I. , 2016). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model	B		Beta					
1	(Constant)	47.045		4.589	<.001			
	Disiplin Kerja	.120	.011	.067	.947	.973	1.028	
	Motivasi Kerja	.150	.015	.090	.929	.973	1.028	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variable independent > 0.10 dan nilai VIF semua variable independent < 10.00. dengan rincian nilai untuk pengaruh disiplin kerja 0.973 dan untuk nilai motivasi kerja 0.973 lebih besar dari 0.10. Kemudian nilai VIF pengaruh disiplin kerja 1.028 dan untuk nilai motivasi kerja sebesar 1.028 yang nilainya kurang dari 10.00.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable independent yaitu, Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Untuk mendapatkan nilai koefisien regresi yang tepat digunakan program SPSS untuk melakukan pengolahan data.

Berikut adalah hasil dari uji regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	47.045		4.589	<.001			
	Disiplin Kerja	.120	.011	.067	.947	.973	1.028	
	Motivasi Kerja	.150	.015	.090	.929	.973	1.028	

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui bahwa:

Konstanta : 47.045

Disiplin Kerja : 0.120

Motivasi Kerja : 0.150

Dari hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

$$= 47.045 + 0.120 \cdot x_1 + 0.150 \cdot x_2$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 47.045 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable Disiplin Kerja (X1) dan variable Motivasi Kerja (X2), jika variabel independent tidak ada maka variable kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0.120 menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel disiplin, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.120, dengan asumsi bahwa variable penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.150 menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti setiap kenaikan variable Motivasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.150 dengan asumsi bahwa variable penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan

Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

1) Uji T

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variable independent secara individual dalam menerangkan variable dependent. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t- hitung dengan t-tabel dan nilai signifikan <0.05 atau hitung >t-tabel.

Tabel 12. Hasil Uji Tabel Uji T

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	47.045	10.251		4.589	<,001		
	Disiplin Kerja	.120	.175	.011	.067	.947	.973	1.028
	Motivasi Kerja	.150	.169	.015	.090	.929	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel 12 pengujian pada tabel diatas, hasil uji t ini membandingkan t hitung > t tabel pada signifikansi 0,05.

$$T \text{ tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 37) = 6,811$$

Keterangan

K : Jumlah variable independent

N : Jumlah responden atau data sampel penelitian

Maka t-tabel = 0.681, dari hasil output SPSS. Maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Disiplin kerja t-hitung 0.973 < 0,681 maka dapat pengaruh terhadap Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Pengaruh Motivasi Kerja t-hitung 0.973 < 0,681 maka terdapat pengaruh terhadap Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2) Uji F

Untuk melihat nilai signifikan pengaruh variable independent yaitu pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap variable dependen Kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefisien regresi yang sama dengan nol.

Tabel 13. Hasil Uji Tabel F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.069	2	.034	.008	.992 ^b
	Residual	168.331	37	4.549		
	Total	168.400	39			

- Dependent Variable: Kinerja
- Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Dari hasil output SPSS diatas, didapatkan nilai F hitung sebesar 0.008 langkah selanjutnya hanya perlu mencari nilai F tabel dan membandingkan dengan nilai f hitung 0.008. rumus mencari f tabel adalah $(k:n-k)$ Keterangan:

K : Jumlah variable Independen

N : Jumlah responden atau sampel penelitian

Dari data tersebut diperoleh hasil $K=2$ (Pengaruh disiplin kerja X1 dan motivasi kerja X2) dan nilai $n=40$. Selanjutnya masukan kedalam rumus yang dimana $f=2:48=3.19$.

Maka diketahui nilai f tabel adalah 0.008 karena f hitung lebih kecil dari f tabel yaitu 3.19, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent.

Pengambilan Keputusan dalam Uji F berdasarkan signifikansi dari output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi adalah 0.992. karena nilai signifikansi $0.992 > 0.05$ dapat disimpulkan pula bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Besarnya persentase variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square). Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana perubahan variable dependen dijelaskan oleh variabel independennya.

1) Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Berikut ini adalah hasil dari uji koefisiensi determinasi parsial yang dihitung menggunakan SPSS versi 29.

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Parsial variable X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.014 ^a	.000	-.026	2.105

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.000 atau 0% yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak ada korelasi yang kuat antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0%. Untuk sisanya mungkin dipengaruhi oleh variable yang tidak diujikan disini.

Tabel 15. Uji Koefisiensi Parsial variable X2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.017 ^a	.000	-.026	2.105

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai R Square adalah 0.000 atau 0% yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak ada korelasi yang kuat antara Motivasi kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0%

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Berikut ini adalah hasil uji determinasi simultan yang dihitung menggunakan SPSS versi 29

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.020 ^a	.000	-.054	2.133

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.000 atau 0% yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak ada korelasi yang kuat antara Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0%.

Untuk sisanya mungkin dipengaruhi oleh variable yang tidak diujikan disini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa disiplin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran kota Depok. Disiplin juga mengandung hubungan antara sikap profesionalitas dalam bekerja yang dimana untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Dari hasil uji statistik ¹⁴ Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran kota Depok, dikarenakan hasil hitung 0.973 dengan hasil signifikansi < 0.001 sedangkan t tabel sebesar 6,6811 dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja yang benar dapat meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karna untuk mendapatkan banyak bonus atau insentif.

Dari hasil uji statistik ¹⁴ pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran kota Depok, dikarenakan hasil hitung 0.973 dengan hasil signifikansi < 0.001 sedangkan t tabel sebesar 6.811 dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

¹⁴ Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variable Disiplin kerja dan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran kota Depok, dikarenakan nilai signifikansi adalah 0.992. karena nilai signifikansi $0.992 > 0.05$ dapat disimpulkan pula bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat ditemukan implikasi secara teoritis dan praktis yaitu:

1) Implikasi Teoritis

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran kota Depok. Maka peneliti dapat mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran kota Depok. Hal ini menunjukkan bahwa Peran Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sangatlah penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Untuk mengurangi penurunan Kinerja karyawan, pemimpin memberikan pemahaman pentingnya disiplin kerja dan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja yang dimana dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berimplikasi kepada pemimpin yang dimana hal apa yang dilakukan guna meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawannya.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan baik secara finansial dengan memberikan insentif atau bonus tambahan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

11 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain:

- 1) Penelitian ini memiliki kendala pada proses kuesioner karena hampir setengah dari populasi memiliki pekerjaan yang bersifat bekerja dilapangan sehingga memperlambat waktu pengumpulan data kuesioner.
- 2) Selama pengumpulan data responden, informasi responden yang diberikan melalui kuesioner terkadang tidak terlalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya, karena terkadang pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden dan juga factor factor lainnya seperti factor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner yang diberikan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 1) Dari penjelasan yang telah di paparkan pada bab sebelumnya, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya pemberian motivasi, pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja dengan maksimal. Tanpa adanya motivasi didalam diri pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yaitu T hitung sebesar Pengaruh Disiplin Kerja t-hitung.
- 2) Dari penjelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya jika Motivasi Kerja yang diberikan membuat pegawai merasa nyaman, maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yaitu Tanpa adanya motivasi didalam diri pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yaitu T hitung sebesar pengaruh motivasi kerja t-hitung $0.973 < 6.11$ maka pengaruh terhadap motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Pada hasil pengujian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Dibuktikan dengan hasil uji F hitung sebesar $0.992 > 0.05$ dapat disimpulkan pula bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

24

Saran

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Peneliti menyarankan agar pemberian motivasi kepada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok khususnya pada pemberian apresiasi atau reward lebih kepada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dengan cara memberikan motivasi baik melalui seminar guna memberikan motivasi lebih dalam pemberian pemahaman peningkatan kinerja terhadap pegawai.

Serta memberikan beberapa punishment terhadap karyawan yang memiliki Tingkat kedisiplinan yang rendah agar membuat efek jera terhadap karyawan tersebut dan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai setiap bulannya dan memberikan Solusi dari masalah tersebut.

2) Bagi Karyawan

Peneliti menyarankan agar dalam melaksanakan tugas masing-masing karyawan agar lebih memperhatikan kedisiplinan kerja dan motivasi dalam melakukan tugasnya guna meningkatkan Kinerja pegawai.

Melakukan evaluasi mandiri terhadap kedisiplinan dan kinerja diri sendiri agar membuat perubahan yang signifikan dalam kedisiplinan dan kinerja pegawai.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar melakukan penelitian terhadap Motivasi kerja dan Sumber daya manusia pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.

REFERENSI

- Agustian, O. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Makassar*. Makassar: Digital Library Unismuh Makassar.
- Ainunnisha, N. S. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cileungsi*.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2021). *Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian*. 3-4.
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi penelitian*. Lampung Selatan: CV. Hira Tech.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (pp. 52-53). Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2017). *Teori, konsep dan aplikasi IBM SPSS 24* (Edisi ketiga). Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, M. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang AINA Kota Sawahlunto*. Sumatra Barat: Repositori IAIN Batusangkar.
- Larasti, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sleman: Deepublish. CV Budi Utama.
- Novitasari, D. M. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Busana Internusa*. Semarang: Skripsi Universitas Semarang.

Sigian, S. P. (2013). *Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sudarmanto, N. M. (2012). *Nailul Muna*.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	3%
2	jurnal.itbsemarang.ac.id Internet Source	2%
3	dinastirev.org Internet Source	1%
4	Azizah Hanum. "Pengaruh Pengetahuan dan Pelatihan Penggunaan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Panen Sejahtera", remik, 2023 Publication	1%
5	Romatua Manurung, Achmad Tarmizi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GREEN GARDEN (Study khusus di PT. Green Garden)", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Publication	1%

6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
7	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1 %
8	repositories.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
11	dspace.uii.ac.id Internet Source	1 %
12	ejournal.mandalanursa.org Internet Source	1 %
13	journal.sinergicendikia.com Internet Source	1 %
14	penerbitadm.com Internet Source	1 %
15	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.stikeselisabethmedan.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Nasional	

Student Paper

1 %

18

journal.ikopin.ac.id

Internet Source

1 %

19

core.ac.uk

Internet Source

1 %

20

id.123dok.com

Internet Source

1 %

21

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1 %

22

repository.usbypkp.ac.id

Internet Source

1 %

23

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

1 %

24

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

1 %

25

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23
