

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan

Abdul Hakim ^{1*}, Sonny ²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: akim2385@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025</p> <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai</p>	<p>Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 88 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 4,62%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,472 > 1,662)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 97,6%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22,291 > 1,662)$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Suku Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Uji hipotesis simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,440 > 2,71)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i1</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Work Discipline, Compensation, Employee Performance</p>	<p><i>The aim of this research is to determine the effect of work discipline and compensation on the performance of employees of the Jagakarsa District, South Jakarta Fire and Rescue Department. The method used is a descriptive method with an associative approach. The sample collection technique in this research was a saturated sample with a sample of 88 respondents. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a positive and</i></p>

significant effect on employee performance by 4.62%. Partially testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(4.472 > 1.662)$, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline (X_1) on employee performance (Y) in the Jagakarsa District Fire and Rescue Service. South Jakarta. Compensation has a positive and significant effect on employee performance by 97.6%. Partially testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(22.291 > 1.662)$, so that H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Compensation (X_2) on employee performance (Y) of the Jagakarsa District, South Jakarta Fire and Rescue Service. Simultaneous hypothesis testing of Work Discipline and Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 95.4%, while the remaining 4.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(24.440 > 2.71)$, thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between work discipline and compensation on employee performance at the Jagakarsa District Fire and Rescue Service, South Jakarta.

How to cite: Hakim, A, & Sonny, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 225-237.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Pada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki kompleksitas atau mengenai tata Kelola perkotaan memiliki Ibukota negara yaitu Jakarta. Menurut Detik pada tahun 2022, Jakarta menempati urutan ke 29 kota terpadat didunia. Pada setiap tahunnya kota Jakarta mengalami pertumbuhan yang sangat cepat baik dari peningkatan penduduk maupun pembangunan. Begitu pesat pembangunan gedung gedung tinggi serta pembangunan perumahan mengakibatkan laju pertumbuhan penduduk di kota Jakarta tidak dapat terbendung. Di Provinsi DKI Jakarta saja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, DKI Jakarta memiliki luas area 661,5 km dengan total populasi sebanyak 10,56 juta jiwa. Jakarta Timur merupakan wilayah terpadat dengan persentase 28,76%, lalu Jakarta Barat yakni 23,05%, dan Jakarta Selatan sebesar 21,08%. Hal inilah yang menjadi ancaman serius apabila terjadi bencana yang bermula dari masyarakat yang lalai mengenai pencegahan kebakaran.

Kebakaran merupakan suatu nyala api besar ataupun kecil pada tempat yang tak dikehendaki. Sifat dari kebakaran ini akan merugikan harta maupun jiwa, terutama di DKI Jakarta dengan kepadatan tinggi. Maka dari itu, risiko kebakaran pada provinsi ini berbanding lurus dengan populasi dan peta wilayah yang padat. Dilansir dari meskipun Jakarta Selatan menduduki peringkat ketiga populasi, persentase kebakaran di daerah tersebut paling tinggi sebanyak 397 kasus pada tahun 2020. Penyebabnya pun beragam, namun paling banyak akibat permasalahan listrik.

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga organisasi atau perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi atau perusahaan.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Ariyanto et al. (2021:92) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras atau ukuran keberhasilan karyawan, dan karena karyawan memiliki kualifikasi yang tepat seperti produktivitas, mereka dapat mencapai hasil yang sangat baik atau memenuhi peran dan tanggung jawabnya.

Permasalahan dalam penanganan barang elektronik yang berhubungan dengan listrik menjadi faktor utama yang sering menjadi pemicu terjadinya kebakaran. Menurut Kepala Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan DKI Jakarta, Satriadi Gunawan, pada periode 1 Januari 2022 hingga 30 April 2022 terdapat 182 kasus kebakaran yang terjadi khusus di wilayah Jakarta Selatan. Terdapat 74 kasus diantaranya terjadi pada bangunan perumahan. Kasus tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah lain di Jakarta.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja pegawai ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja pegawai ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari ekspektasi perusahaan yang menginginkan tidak adanya pencapaian pada kriteria kurang. Tetapi pada kenyataannya seperti komponen kinerja Presentase penyelesaian rencana aksi pengelolaan pengurangan risiko bencana daerah target yang ditentukan perusahaan 100% hanya terealisasi 89%. Berdasarkan informasi yang diberikan pengawas lapangan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan belum secara optimal. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak menurunnya hasil kinerja perusahaan hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan bagaimana menangani karyawan yang memiliki hasil kerja yang rendah dengan selalu mengevaluasi hasil kinerja tim maupun kinerja individu karyawan, dan tunjukkan perhatian perusahaan terhadap setiap karyawannya agar karyawan merasa diapresiasi oleh perusahaan.

Pencapaian kinerja pegawai tidak hanya dapat dicapai karena keinginan dalam diri saja, ada hal lain yang bisa dijadikan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut seperti peningkatan Disiplin kerja individu pegawai dan penyesuaian kompensasi atas bobot kerja yang dijalankan pegawai. Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Menurut Munajat (2021:65), "Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus menerus dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki sikap Disiplin kerja yang baik dan sadar dengan tanggung jawab yang sudah diberikan, maka hal ini akan sebanding dengan hasil kerja yang diberikan. Artinya, tingginya sikap disiplin karyawan mulai dari masuk dan pulang kerja tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan maka akan semakin meningkatkan performance atau kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari ekspektasi Dinas Pemadam Sektor Jagakarsa yang menginginkan tidak adanya penurunan penilaian disiplin kerja pegawai setiap tahunnya. Jika disiplin kerja dilakukan secara baik dan optimal, dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan tingkat pengawasan kepada pegawai dan dibutuhkannya ketegasan dari pemimpin dengan memberikan peringatan atau sanksi hukuman kepada pegawai yang tidak mentaati aturan perusahaan dengan adil. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan mengganggu kegiatan operasional Dinas pemadam Sektor kecamatan Jagakarsa dan akan berdampak terhadap pelayanan masyarakat luas khususnya masyarakat wilayah Kecamatan jagakarsa, Semakin baik disiplin kerja pegawai pada perusahaan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kebosanan bisa menjadi penyebab seorang karyawan menjadi tidak disiplin hal ini bisa

terjadi dikarenakan banyaknya pekerjaan, tingkat kesulitan yang tinggi, atau adanya masalah yang sedang dihadapi pegawai tersebut.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi, Menurut Harahap et al. (2021:117), Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan berupa balas jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan, salah satu tujuan seorang pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau kompensasi. Dari kompensasi tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi penting bagi organisasi, karena program kompensasi terutama ditujukan untuk mempertahankan sumber daya manusia, melalui pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung, menarik pegawai yang cakap masuk kedalam organisasi, mendorong pegawai untuk lebih berprestasi, mempertahankan pegawai produktif dan berkualitas agar tetap setia dengan organisasi.

Dari hasil pra survey terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pada pernyataan gaji perusahaan memang cukup adil, tetapi untuk pemberian insentif sesuai dengan prestasi pegawai dirasa kurang memuaskan yaitu 90% dari pegawai yang dijadikan sampel pra survey merasakan insentif yang diterima belum cukup puas. Sementara untuk pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan fasilitas kantor masih dianggap kurang layak terhadap pegawai. Dalam hal ini menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan menyatakan bahwa dengan diterimanya gaji, tunjangan dan bonus tepat waktu serta dengan adanya fasilitas yang menjamin akan membuat para pegawai bekerja sesuai dengan targetnya.

Sejalan dengan itu, bahwa kinerja pegawai yang optimal akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sehingga untuk memperbaiki kinerja pegawai tersebut menjadi suatu pekerjaan yang memakan waktu serta proses yang panjang serta tidak mudah. Misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai akan dapat mengupayakan peningkatan kinerja. Selain dengan meningkatkan kompensasi, juga penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya dapat ditingkatkan dengan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja, serta meningkatkan disiplin kerja.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020:825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Menurut Sutrisno (2021:86), “menjelaskan bahwa disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Mangkunegara (2020:193) Kedisiplinan dalam fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

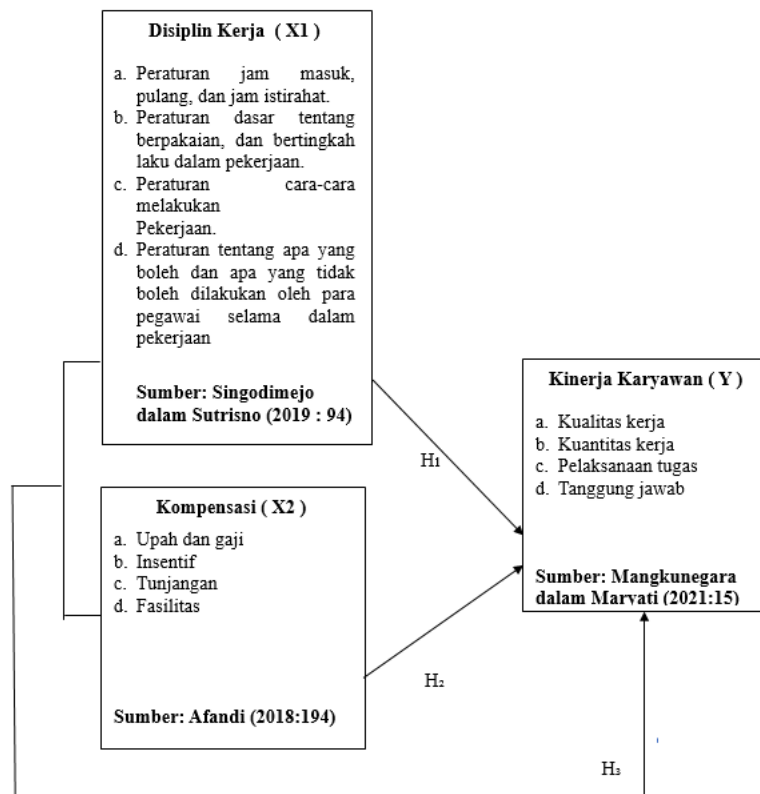
Kompensasi

Menurut Afandi (2021:191), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.” Menurut Enny (2019:37). “kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”. Menurut Akbar, et al., (2021:125).’ kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan

kepegawaian”. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi perusahaan perlu memberikan imbalan (Reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) ”hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2019:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”. Menurut Afandi (2019:83). ”Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja secara Parsial terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan
- H2: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin kerja dan Kompensasi secara Simultan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2019: 44) yaitu, “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Kota Administrasi Jakarta Selatan, Jalan Moh. Kahfi 1 Rt. 007 / 006 Kelurahan Jagakarsa Kecamatan Jagakarsa Kota Jakarta Selatan 12630. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai yang bekerja di Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jumlah sampel pada data penelitian di Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan adalah berjumlah 88 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*. Menurut Sugiyono (2021:277), “analisis regresi linear berganda dilakukan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor manipulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.814	3.660		6.507	.000		
	Disiplin Kerja	.432	.089	.462	4.830	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 23,814 + 0,432X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 23,814 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 23,814. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,432 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,432 satuan.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.080	.941		2.212	.030		
	Kompensasi	.946	.023	.976	42.006	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 2,080 + 0,946X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 2,080 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi (X_2) bernilai 0 atau tidak

meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 2,080. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,946 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Kompensasi ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,946 satuan.

Tabel 3 Hasil Pengolahan Regresi Berganda

		Coefficients^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.513	1.073		1.410	.162		
	Disiplin Kerja	.933	.025	.964	37.068	.000	.798	1.254
	Kompensasi	.027	.024	.028	1.094	.277	.798	1.254

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 1,513 + 0,933X_1 + 0,027X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1,513 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 1,513. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,933 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin Kerja dan Kompensasi ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,027 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.462**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.462**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,462 atau 46,2%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh **Sedang** yaitu sebesar 46,2% dan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Kompensasi	Kinerja Pegawai
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.976**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.976**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,976 atau 97,6%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh **Sangat Kuat** yaitu sebesar 97,6% dan sisanya 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Correlations

		Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.450**	.462**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	88	88	88
Kompensasi	Pearson Correlation	.450**	1	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	88	88	88
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.462**	.976**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel 6, antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) berhubungan positif dengan hasil sebesar 0,462 sehingga tingkat hubungan adalah **Sedang**, serta antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berhubungan positif dengan hasil sebesar 0,976 sehingga tingkat hubungan adalah **Sangat Kuat**.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.204	3.705

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,213, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 21,3%. Adapun hasil pengelolaan data koefisien determinasi secara parsial antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.954	.953	.901

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,954, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 9,54%. Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.953	.900

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel 9, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,954, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 95,4% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sisanya 4,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (t hitung)

Tabel 10. Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.442	3.632		7.005	.000
	Disiplin Kerja	.397	.089	.434	4.472	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tabel 10, diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,472 > 1,662) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H₁ diterima atau variabel Disiplin Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji T Variabel Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.273	1.638		3.219	.002
	Kompensasi	.874	.039	.923	22.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tabel 11, diperoleh nilai t hitung > t tabel (22,291 > 1,662) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H₂ diterima atau variabel Kompensasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (uji simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1222.453	2	611.227	24.440	.000 ^b
	Residual	210.819	85	2.480		
	Total	1433.273	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tabel 12, diperoleh $F_{hitung} = 24,440 > 2,71$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat Disiplin Kerja (X_1) yang diperoleh, maka semakin meningkat kinerja Pegawai. Hasil hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji t variabel Disiplin Kerja dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,472 > 1,662$) dengan ini probabilitas signifikan $0,000 < 0,005$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila ditingkatkan Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Apabila dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H_2 diterima atau variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat Kompensasi yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji t tabel, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,291 > 1,662$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila Kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan aktivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Apabila dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) analisis koefisien determinasi sebesar 0,954 atau 95,4%, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh kuat, sisanya 4,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Didapat hasil $F_{hitung} = 24,440 > 2,71$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan ini korelasi sebesar 0,462 artinya memiliki pengaruh Sedang dengan koefisien determinasi sebesar 21,3%. Uji hipotesis diperoleh diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,472 > 1,662$, dan nilai regresi $Y = 23,814 + 0,432X_1$ hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan ini korelasi sebesar 0,976 artinya memiliki pengaruh Sangat Kuat dengan koefisien determinasi sebesar 95,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $22,291 > 1,662$, dan nilai regresi $Y = 2,080 + 0,946X_2$ hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima

artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 1,513 + 0,933X_1 + 0,027X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,462 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh Sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 95,4% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sisanya 4,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,440 > 2,71$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Agustio, D. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12, 8.
- Ari, H. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIE*, 1, 3–8.
- Arifin. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Ariyanto, et al. (2021). *Strategi pemasaran UMKM di masa pandemi*. Solok: Penerbit Insan Cendekia Mandiri.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Busro, M. (2019). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chasanah, U. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT United Pacific Solutions. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1, 31–39.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan kelima)*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Edy Sutrisno. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan keenam)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Elmi, F. (2019). *Telisik manajemen sumber daya manusia (Edisi 1)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Harahap, V. R., et al. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Hariyati, A. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM ISSN*, 4, 3–9.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ketujuh belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan keempat belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11, 4.
- Insani, U. B. (2022, Mei). *Makalah studi kasus sumber daya manusia*. Retrieved from <https://www.studocu.com/id/home>.
- M. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Bahtera Logistik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11, 4.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Sumber kerangka berfikir kinerja*. Jakarta Selatan: Gramedia.
- Mangkuprawira. (2019). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prijanti, F. (2022). Pengaruh work from home dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2, 5.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-1). Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimejo dalam Dewi, & Harjo. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Widya Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan). *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 1(8).
- Singodimejo dalam Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya berbasis manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2019). *Statistik dalam kajian deskriptif, infensi dan paramatik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja* (Edisi ketiga). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, L. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset*, 10, 8.

Witasari, D. R. (2002). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA*, 11, 2–6.

Yunus, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIE*, 3, 8.

Yusuf, B. (2019). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.