



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN UPT
BOJONGSARI KOTA DEPOK**

Esti Suntari^{1*}, Wildan Maulana Kutub²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten,
Indonesiaestisuntari3@gmail.com , Wm23657@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,171 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,018 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($57,297 > 2,790$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work discipline and Leadership Style on employee performance at the UPT Bojongsari Depok Fire Department either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 52 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are that Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance with the Hypothesis Test obtained a calculated t value $>$ t table or ($2.171 > 2.009$). This H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant effect of Discipline on employee performance. Discipline and

motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the Hypothesis Test value obtained a calculated F value > F table or (57.297 > 2.790). This H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous effect of discipline and leadership style on employee performance. The coefficient of determination or contribution of its influence simultaneously is 68.8% while the remaining 31.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu modal serta memegang peranan penting pada keberhasilan suatu perusahaan atau di dalam suatu instansi pemerintahan. Manusia merupakan peranan yang sangat penting dan penggerak serta penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang paling utama untuk diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain 1) faktor individu seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan mereka dan pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal seperti sumber daya, kesehatan dan keselamatan kerja, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman bekerja. (Lufitasari 2014). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini akan dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta memberikan kenyamanan terhadap lingkungan ruang lingkup kerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan (Syahputera 2015).

Kebakaran merupakan bencana yang kerap terjadi di Indonesia, kejadian ini diakibatkan karena berbagai hal, diantaranya karena hubungan arus pendek atau korsleting listrik, kegiatan memasak, pengelasan, kebocoran gas LPG, dan lain-lain.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Depok Jawa Barat sebagai salah satu dinas unsur pelayanan masyarakat di Kota Depok Jawa Barat, menyusun Rencana Strategis (Renstra) dalam rangka melaksanakan berbagai program kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diamanatkan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Depok Jawa Barat. Secara umum Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Depok, Jawa Barat dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu Pencegahan Kebakaran, Pemadaman Kebakaran dan Penyelamatan.

Menurut data geospasial Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), kasus kebakaran pemukiman di Indonesia tahun 2012 dengan pertengahan tahun 2015 terdapat 983 kasus kebakaran pemukiman dan 81 kasus kebakaran hutan dan lahan. Kejadian kebakaran di Indonesia sekitar 63 persen disebabkan hubungan pendek arus listrik di kawasan padat penduduk, 10 persen dari lampu minyak dan

lilin, 5 persen dari rokok, 1 persen dari kompor, dan lainnya. Semakin padat jumlah pemukiman penduduk menyebabkan semakin mudahnya terjadi kebakaran. Tren kebakaran permukiman meningkat terkait dengan makin padatnya penduduk, cuaca makin kering, kemiskinan, terbatasnya hidran, penggunaan lahan dan sebagainya (BNPB, 2015).

Oleh karena nya untuk mencegah dan menanggulangi kebakaran maka Pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan yang mengatur hal ini, diantaranya adalah Perda No. 8 tahun 2008 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran di wilayah Kota Depok Jawa Barat yang bertujuan untuk; a) Mengamankan pelaksanaan pembangunan dan aset pembangunan yang ada baik milik pemerintah maupun swasta. b) Mendorong seluruh pemilik bangunan baik komersial, industri dan bangunan umum untuk dapat melakukan upaya penanggulangan kebakaran secara mandiri. c) Melakukan pengaturan lebih detail mengenai sarana proteksi kebakaran dan sarana Penanggulangan Bencana jiwa dan harta benda pada seluruh bangunan. d) Mengembangkan prasarana kota berkaitan dengan permasalahan kebakaran dalam rangka mengantisipasi perkembangan kota yang di tandai oleh semakin beragamnya jenis bangunan serta peruntukannya. Dengan Demikian Tugas Penyelamatan yang menjadi tanggung jawab Dinas Kebakaran yaitu ; a) Melakukan kebijakan teknis Penyelamatan. b) Memegang komando Penyelamatan serta berkoordinasi dengan instansi terkait baik pemerintah, swasta dan potensi masyarakat yang bergerak di bidang Penyelamatan. c) Melakukan upaya pembinaan sumber daya manusia dalam tindakan Penyelamatan. d) Melakukan penegakan peraturan Penyelamatan dalam wilayah Kota Depok Jawa Barat.

Salah satu kebijakan pemerintah di bidang peningkatan Sumber Daya Manusia adalah dengan dikeluarkannya peraturan menteri dalam negeri No. 16 Tahun 2009 termasuk yang berasal dari Pemprov Daerah Jawa Barat tentang standar kualifikasi Sumber Daya Manusia yang diperlukan untuk menjadi aparatur pemadam kebakaran, yaitu sesuai dengan Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah, yaitu ; 1) (Juru Padam), dengan standar kualifikasi mampu memadamkan kebakaran dengan APAR, Mampu menggunakan peralatan pemadaman jenis hydrant, Mampu menggunakan dan memelihara peralatan pelindung diri (fire jacket, helm, dan safety shoes serta sarung tangan) secara cepat dan tepat, Mampu melaksanakan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan mampu melaksanakan sistem tali temali untuk pengamanan dan penyelamatan korban. 2) (Juru Penyelamat dan Padam), dengan standar kualifikasi Mampu melaksanakan operasi ventilasi asap bangunan rendah, Mampu melaksanakan prosedur penyelamatan, Mampu melaksanakan prosedur pemutusan aliran gas dan listrik, Mampu menentukan asal titik api dan dampak kebakaran, Mampu menentukan metoda dan teknis perawatan darurat medis, Mampu menggunakan sarana komunikasi dan memanfaatkan sistem informasi, Mampu memimpin regu unit mobil.

Menurut Desseler (2015:3), "Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan."

Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka

perlu menerima perhatian dari pimpinan. Pegawai adalah faktor paling penting dalam setiap organisasi baik pada pencapaian tujuan organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif serta efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang bisa, cakap, serta terampil, namun yg terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dan instansi adalah adanya sikap disiplin dan gaya kepemimpinan yang membuat anggota atau pegawai yang dapat mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kinerja yang baik. Kenyataan tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat sesuai dengan harapan organisasi atau instansi.

Menurut Hasibuan (2016:94), "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Semakin baik pegawai menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan.

Tingkat Kedisiplinan dapat bervariasi dari tingkat yang sangat rendah hingga tingkat yang sangat tinggi. Berikut adalah data sekunder aspek Kedisiplinan yang terjadi selama 5 tahun terakhir yang bersumber dari Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Kota Depok.

Data tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih rendah pada tahun 2020 dengan nilai persentase sebesar 16,66%, lalu pada tahun 2021 sebesar 13,88, pada tahun 2022 sebesar 20,17%, pada tahun 2023 sebesar 21,92% dan pada tahun 2024 sebesar 23,68%. pegawai yang taat pada aturan waktu, pegawai yang taat pada aturan SOP, pegawai yang taat pada regulasi yang ada dan juga pegawai yang taat pada etika mencapai rata-rata sebesar 96,31%. Ketidak capaian target yang maksimal pada tabel di atas, penulis menduga sebagai akibat dari kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja. Seharusnya semua pegawai mampu mendukung dan mentaati aturan yang sudah dibuat oleh instansi baik itu tata tertib waktu bekerja maupun ketaatan dalam aturan kerja lainnya. Kurangnya disiplin terkait waktu bekerja.

Gaya Kepemimpinan berperan dalam menyelaraskan kepentingan antara berbagai pihak. Hakikat dalam Kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi orang-orang ke arah titik akhir dari tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan dalam mengarahkan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya tersedia. Untuk dilakukan penelitian lebih jauh meneliti melakukan *prasurvei* Kepada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan saat ini. Menurut hasil *Prasurvei* yang dibagikan kepada 20 orang pegawai yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran UPT bojongsari kota Depok dapat disimpulkan dalam Tabel 1.2 sebagai Berikut:

Pada Pertanyaan pertama "Apa Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik." 13 Pegawai menjawab tidak. Mengenai pertanyaan dapat dijelaskan bahwa pegawai tidak diinstruksikan mengenai strategi yang dikomunikasikan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pegawai pada umumnya enggan untuk berkomunikasi dengan pimpinan. Lalu pada pertanyaan kedua "Apa Pemimpin Memiliki Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan." sebanyak 15

Pegawai menjawab tidak. Dari pertanyaan kedua dapat dijelaskan bahwa terdapat kurang empati dan ketidakmampuan untuk membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dengan anggota tim juga dapat berkontribusi pada sikap tidak peduli. Kemudian pertanyaan ketiga "Apakah pemimpin merangsang anggota tim untuk berikan semangat dalam bekerja." sebanyak 16 pegawai Menjawab tidak. Dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak mendapatkan motivasi dalam bekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. lalu pada pertanyaan keempat "Apakah pemimpin selalu menjaga kekompakan tim." Sebanyak 15 pegawai menjawab Tidak. dari pertanyaan keempat dapat dijelaskan ketidakmampuan dalam menjaga kekompakan tim menyebabkan pegawai saling menyalahkan satu sama lain. Pada pertanyaan kelima "Apakah pemimpin menerima segala perbedaan dan keyakinan." Sebanyak 15 pegawai menjawab Tidak. dapat dijelaskan bahwa ada rasa takut akan perubahan dan kendali serta hilangnya rasa toleransi terhadap perbedaan menyebabkan terjadi konflik antara sesama pegawai.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan kelompok dan organisasi. Sering kali ditemukan adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan para bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Ketidak harmonisan di dalam suatu organisasi harus segera diatasi dan diperbaiki, karena jika dibiarkan begitu saja maka akan menyebabkan kehancuran organisasi atau perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan seperti itu seorang pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh setiap individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh mereka, seorang pemimpin harus bersedia untuk mendengarkan keluh kesah dari bawahan. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin tersebut dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta dapat melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat (Andi, 2020:14).

Berikut ini kondisi kinerja pemimpin pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok, Jawa Barat, yang dilihat dari hasil penilaian kinerja berdasarkan Indikatornya dari Tahun 2020 sampai 2024 dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut dapat dilihat kondisi kinerja pemimpin saat ini di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok, Jawa Barat mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2024 di semua aspek dari dimensi perilaku kerja yang meliputi aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, lalu juga dari dimensi Hasil Kerja yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan dari jumlah nilai skoring berupa persentase pada semua aspek yaitu tahun 2020 sebesar 87%, tahun 2021 sebesar 84%, tahun 2022 sebesar 78%, tahun 2023 sebesar 69% sampai dengan tahun 2024 terus menurun sebesar 65%.

Hasil Penilaian Kinerja Pemimpin tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok, Jawa Barat Kurang sesuai dengan yang diharapkan. Guna menghasilkan kinerja pemimpin yang baik faktor-faktor yang dibutuhkan perusahaan yaitu gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan kinerja itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau pencapaian seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini aspek penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok dari Tahun 2020 sampai 2024 dapat dilihat dari tabel 1.4 berikut ini: dapat dikatakan bahwa dari segi aspek penilaian kinerja UPT Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok yang dilihat dari dimensi kualitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, dan tingkat absensi dapat dilihat bahwa mengalami fluktuatif di tahun 2020 dengan nilai rata-rata sebesar 66.6% lalu pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata 62.8%, pada tahun 2022 nilai rata-rata sebesar 72%, pada tahun 2023 nilai rata-rata sebesar 74% dan pada tahun 2024 nilai rata-rata sebesar 62%. Artinya dari Indikator aspek kinerja yang terdiri dari Indikator Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu dalam bekerja, dan mampu bekerjasama dengan orang lain masih mengalami penurunan dan belum berkinerja baik, seharusnya hal seperti ini bisa ditingkatkan atau minimal bertahan agar tidak terjadi penurunan aspek kinerja kepada para pegawai di lingkungan kantor Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Kota Depok, Jawa Barat. Hal yang belum baik wajib ditingkatkan di kemudian hari, sedangkan hal yang sudah baik harus dipertahankan demi pencapaian kinerja di masa yang akan datang.

Melalui konsep Gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang baik maka kegairahan kerja pegawai akan semakin meningkat. Tenaga kerja manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan karena mereka menjadi pengelola dan pengarah faktor produksi lainnya. Untuk melihat apakah Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Depok telah melaksanakan sistem gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat hasil yang maksimal, maka penelitian ini dilakukan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Kota Depok”**.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

Menurut Sugiyono (2018:130) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian, peneliti mengambil populasi pada penelitian ini adalah 52 Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok.

Menurut (Mulyawati,2019:127) sampel merupakan “apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sedangkan menurut Sujarweni (2015:81) “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Melihat dari jumlah populasi tersebut, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Kota Depok yang berjumlah 52 Pegawai.

Menurut Sugiyono (2019:137) “Sumber Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok.

Studi Lapangan (Field Research) Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Observasi Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok. Atau dengan kata lain observasi adalah suatu teknik mencari atau mengumpulkan data dengan jalan mengamati dan terjun langsung ke lapangan, melihat secara nyata keadaan dan kondisi lapangan dengan segala aspek yang berhubungan.
2. Kuesioner (Angket) Menurut Sugiyono (2019:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2019:137) “Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen” Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, atau data yang diperoleh dari berbagai literatur dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan.

1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:138) berpendapat “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

2. Studi Kepustakaan (Library Research)

Menurut Sugiono (2018:291) mengatakan bahwa “Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait yang diteliti. Dalam

hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya. Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas. Hasil-hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

Menurut (Zahrudin dan Yuniarti, 2017:126) menyatakan bahwa “teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji t, dengan melalui berupa uji normalitas data dan homogenitas data dengan menggunakan SPSS version 25”. Adapun tahapan dengan metode analisis data yaitu sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai divisi SDM yang bekerja di kantor Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari, Kota Depok Jawa Barat.. Hal ini sesuai dengan pengambilan metode pengambilan sampling jenuh yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu 52 responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 52 responden dalam penelitian ini, maka diperoleh data responden mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Kerja pada Bagian	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki - Laki	Divisi SDM	50	96,2 %
2	Perempuan	Divisi SDM	2	3,8 %
	Total	52	52	100 %

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2025.*

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang atau 96,2%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau 3,8%.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Umur

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<25 Tahun	4	7,7 %
2	25-35 Tahun	13	25 %
3	36-45 Tahun	16	30,8%
4	46-50 ahun	10	19,2%
5	>50 Tahun	9	17,3
	Total	52	100 %

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2025.*

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau 7,7%, yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 13 orang atau 25,0%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 16 orang atau 30,8%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 10 orang atau 19,2% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 9 orang atau 17,3%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
----	--------------------	------------------	----------------

1	SMA	29	55,8%
2	DIPLOMA	5	9,6%
3	S1	18	34,6%
	Total	52	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 29 orang atau 55,8%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau 9,6%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 18 orang atau 34,6%.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas juga disebut sebagai keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya, namun ide pokok dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu konstruksi dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *croanbrach alpha* > 0,6. (Ghozali, 2017:47).

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	status
Disiplin Kerja (X ₁)	0,914	reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,936	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,940	reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2025.

Hasil di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *cronbach alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item dari masing-masing konsep variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Normalitas

uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pada pengujian normalitas menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam pengambilan kesimpulan data tersebut dilihat dari nilai Sign, dimana:

- a. Jika nilai signifikan > 0,05 data berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikan < 0,05 data tidak berdistribusi normal

Berikut hasil Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		DISIPLIN KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.38	43.02	32.00
	Std. Deviation	5.789	8.730	7.453
Most Extreme Differences	Absolute	.235	.238	.334
	Positive	.235	.238	.334
	Negative	-.168	-.159	-.224
Test Statistic		.235	.238	.334
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217 ^c	.115 ^c	.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji normalitas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji normalitas data total keseluruhan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi KS = 0,055. Nilai ini ternyata lebih besar dari Sig KS tabel ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Uji normalitas data total keseluruhan disiplin kerja (X1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi KS = 0,217. Nilai ini ternyata lebih besar dari Sig KS tabel ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan disiplin kerja (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Uji normalitas data total keseluruhan Gaya Kepemimpinan (X2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi KS = 0,115. Nilai ini ternyata lebih besar dari Sig KS tabel ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan kompensasi (X2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

5. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel independen/bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk dapat menemukan apakah terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini maka dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga *tolerance* lalu kemudian menganalisis korelasi variabel-variabel independen/bebas.

Berikut nilai VIF dapat dilihat dari tabel berikut 4.17 berikut:

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF

1	(Constant)	5.561	2.641		2.106	.040		
	Disiplin Kerja	.332	.159	.318	2.171	.002	.579	1.736
	Gaya Kepemimpinan	.603	.075	.825	8.018	.000	.577	1.734

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Pada tabel 4.16 dengan menggunakan VIF < 10, dari hasil output semua variabel baik itu variabel disiplin kerja dan juga variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai kurang dari (<) 10. Sedangkan untuk semua *tolerance* variabel bebas > 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.803	1.563		3.073	.563
	Disiplin Kerja	-.030	.056	-.085	-.534	.596
	Gaya Kepemimpinan	.165	.044	.588	1.708	.231

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan pada tabel 4.18. diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,596 > 0,05 dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) 0,231 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.19 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 - 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 - 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 - 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: (Sugiyono, 2019:84).

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.688	1.928	1.672

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,672 yang berada di antara interval 1.550 - 2.460.

Dengan demikian dalam uji normalitas, linearitas, homogenitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi dalam model regresi dapat dipenuhi dalam keenam uji asumsi klasik ini.

8. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (variabel disiplin kerja dan variabel gaya kepemimpinan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen kinerja (Y). Pengujian hipotesis variabel disiplin (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1.) Jika nilai *t hitung* < *t tabel* : berarti H0 diterima dan H1 ditolak

2.) Jika nilai *t hitung* > *t tabel* : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

3). Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak

4). Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima .

Adapun untuk menentukan nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x df)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (52-2) = 50, \text{ maka } t_{\text{tabel}} = 2,009$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* > *t tabel* atau signifikansi < 0,05.

Tabel 4.21 Hasil Uji t statistic

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.561	2.641		2.106	.040
	DISIPLIN KERJA	.332	.159	.318	2.171	.002
	GAYA KEPEMIMPINAN	.603	.075	.825	8.018	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

o Pengujian Hipotesis Pertama secara patsial Pada tabel nilai t hitung untuk

variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 2,171, sedangkan nilai t tabelnya adalah dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = 52 - 2 - 1 = 49$. Jadi t tabel kritis dari $df = 49 = 2,099$. Selain itu nilai signifikansinya adalah sebesar 0,02 lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat diketahui bahwa t hitung (2,171) > t tabel sebesar (2,009) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi(0,05), ($0,01 < 0,05$), maka hipotesis nol ditolak dan hiptesis alternative diterima, kesimpulannya yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien dan t hitung adalah positif sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai damkar.

- o Pengujian Hipotesis Kedua secara patsial Pada tabel nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 8,018, sedangkan nilai t tabelnya adalah dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = 52 - 2 - 1 = 49$. Jadi t tabel kritis dari $df = 49 = 2,099$. Selain itu nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat diketahui bahwa t hitung (8,018 > t tabel sebesar (2,009) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi(0,05), ($0,01 < 0,05$), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, kesimpulannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien dan t hitung adalah positif sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai damkar.

9. Uji F Stimultan

Uji *F Stimultan* atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara stimultan atau serentak terhadap variabel dependen apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Hasil hipotesis dari hasil uji stimultan dapat dilihat dari tabel nilai uji F di bawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji F Stimultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.890	2	212.945	57.297	.000 ^b
	Residual	182.110	49	3.717		
	Total	608.000	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Pada tabel di atas didapat nilai F hitung sebesar 57,297, sedangkan nilai f tabelnya dapat dicari dari tabel statistik pada signifikansi = 0,05 (dengan rumus $df = k; n - k - 1; 52 - 2 - 1 = 49$), maka didapat f tabel adalah 2,790. Selain itu nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena nilai f hitung > dari f tabel ($57,297 > 2,790$). Dan nilai signifikansi < daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis kedua dapat diterima.

Artinya Variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Damkar UPT Bojongsari Kota Depok.

10. Uji F Stimultan

Uji *F Stimultan* atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui

pengaruh variabel independen secara simultan atau serentak terhadap variabel dependen apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Hasil hipotesis dari hasil uji simultan dapat dilihat dari tabel nilai uji F di bawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji F Stimultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.890	2	212.945	57.297	.000 ^b
	Residual	182.110	49	3.717		
	Total	608.000	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Pada tabel di atas didapat nilai F hitung sebesar 57,297, sedangkan nilai f tabelnya dapat dicari dari tabel statistik pada signifikansi = 0,05 (dengan rumus $df = k; n-k-1; 52-2-1 = 49$), maka didapat f tabel adalah 2,790. Selain itu nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena nilai f hitung > dari f tabel ($57,297 > 2,790$). Dan nilai signifikansi < daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis kedua dapat diterima.

Artinya Variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Damkar UPT Bojongsari Kota Depok.

11. Uji Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut hasil tabel analisis koefisien determinasi:

Tabel 4.23 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.688	1.928

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk menganalisis koefisien determinasi dari model summary dapat diketahui nilai R^2 atau adjusted R Square adalah 0,688. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,561 +$

0,332X1. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,688 atau sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,171 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso (2018) mengenai pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah dengan hasil penelitian yang didapat Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas t-hitung variable disiplin sebesar 0,000 menunjukkan hipotesis alternative (Ha1) yang diajukan diterima. Ini berarti bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,561 + 0,603X2$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,688 atau sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,018 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun mengenai pengaruh Pengaruh Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan, dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan analisis berganda diperoleh nilai F-hitung sebesar 9,550 sedangkan F-tabel 3,18, maka $9,550 > 3,18$.

3. Pengaruh Disiplin (X1) Dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,561 + 0,332X1 + 0,603X2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (57,297 > 2,790). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun mengenai pengaruh Pengaruh Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan, dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan analisis berganda diperoleh nilai F-hitung sebesar 9,550 sedangkan F-tabel 3,18, maka $9,550 > 3,18$.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,171 > 2,009$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,005$ ($0,002 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($8,018 > 2,009$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya, baik disiplin kerja maupun gaya kepemimpinan secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel ($57,297 > 2,790$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok hanya terbatas pada dua variabel, yaitu disiplin dan gaya kepemimpinan, padahal banyak faktor lain yang mungkin turut berkontribusi. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran UPT Bojongsari Depok, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk instansi lain. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga hanya sebanyak 52 responden, yang mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan metode lain, seperti wawancara, observasi, atau triangulasi data, serta menambahkan variabel lain agar hasilnya lebih akurat dan komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran. Pertama, untuk meningkatkan disiplin kerja, instansi perlu melakukan langkah persuasif dengan menganalisis pegawai dan melakukan wawancara untuk memastikan apakah standar operasional yang diterapkan sudah sesuai dengan regulasi yang ada. Pendekatan komunikasi yang baik kepada pegawai juga penting untuk mengetahui apakah mereka benar-benar menjalankan regulasi operasional yang telah ditetapkan. Kedua, terkait gaya kepemimpinan, instansi perlu memperbaiki komunikasi dengan pegawai untuk memastikan apakah pimpinan telah menerapkan strategi yang jelas untuk mencapai tujuan bersama dan menunjukkan kepedulian terhadap pegawai. Hal ini penting agar pegawai merasa dihargai dan mendukung tercapainya tujuan bersama. Ketiga, untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus menyelidiki penyebab mengapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta mencari solusi terbaik dan mendiskusikan masalah tersebut dengan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aden Prawira Sudarso. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Tangerang Selatan, *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali Maddinsyah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Koperitis IV Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif. Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 5 (1).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Angga Pratama.(2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis.
- Anisa Nurdina.(2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Arif Budi Santoso.(2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Arikunto, S. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas edisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bachtiar Afirudin Husain.(2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk cabang Bintaro*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Danang, S. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Denok Sunarsi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Usaha Mandiri Jakarta*. *Jakarta, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Lestari. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Semesta Sakti Serpong*. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Probank*, 7 (1).
- Edison. (2015). *Peningkatan Kemampuan Pemahaman Matematis dan SelfConfidence Siswa Melalui Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation di Sekolah Dasar*. Thesis UPI.Bandung: Tidak diterbitkan.
- Edy Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Endang, S. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meterologi Klimatologi dan Geofisika wilayah II Ciputat*. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia, dan Keuangan*, 6 (3).
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen. Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). *Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor*. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

- Gundara. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc. *Jurnal Disrupsi Bisnis*
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hengky (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hidayati.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prosiding Seminar Nasional Teknologi. Jakarta.
- Kenny Astria.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*.
- Khaerul, U. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253: Cv. Pustaka Setia.
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Pertama Salemba Empat.
- Mubarok, E. S. (2017). *Ekonomi Manajerial dan Strategi Bisnis*. Vila Nusa Indah 3 Blok KD 3 no. 21: In Media.
- Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun.(2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1 (1).
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sarinah, & Mardalena. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja

Rosdakarya.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suntari, E. dan Herdiansyah H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gas Security Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Cakrawala*, 1 (4).
- Sunyoto (2016). *Analisi Regresi dan Uji Hipotesis.*, Edisi Ketiga, Media Pressindo., Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, R. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yugo Frayoga. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT.Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5 (2).