

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol. 1, No. 4, Oktober 2024 (387-397)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan  
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

## Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok

<sup>1</sup>Frisca Alistia, <sup>2</sup>Diana Azwina[friscaalistia648@gmail.com](mailto:friscaalistia648@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen01741@unpam.ac.id](mailto:dosen01741@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2024 | Revised ...2024 | Accepted ...2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of competency and work discipline on the performance of Bojongsari Fire Department UPT employees, Depok City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of the Bojongsari Fire Department UPT, Depok City and the total sample size was 60 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that competence has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 22.1% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4.051 > 2.002)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.2% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.804 > 2.002)$ . Competence and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.769 + 0.798X_1 + 0.678X_2$ , the coefficient of determination value is 51.2% while the remaining 48.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(29.936 > 4.01)$ .*

**Keywords:** Competence; Work Discipline; Employee Performance.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok dan jumlah sampel jenuh berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,051 > 2,002)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,804 > 2,002)$ . Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 10,769 + 0,798X_1 + 0,678X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(29,936 > 4,01)$ .

**Kata Kunci:** Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang unggul untuk dapat bersaing. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan menggunakan sumber daya yang kompetitif oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya salah satunya yaitu sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2012 hal. 95). Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan baik buruknya atau tinggi rendahnya pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu (Kasmir, 2016 hal. 189). Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi seseorang. Berikut ini data terkait capaian kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok Tahun 2021-2023.

**Tabel 1: Data Kinerja Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok Periode Tahun 2021-2023**

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target (menit)</b>			<b>Realisasi (menit)</b>			<b>Tahun 2026 (Renstra)</b>	
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	Target (menit)	Realisasi s.d 2023
Meningkatnya Kualitas Penanganan Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	Respon Time Kebakaran	14	15	15	6,2	12,47	10,33	14	10,33
	Tingkat Waktu Tanggap Daerah Layanan	84%	83%	83,50%	100%	100%	100%	84%	100%
	Prosentase Penanggulangan Bencana	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Prosentase Aparatur Yang Tersertifikasi	80%	55%	65%	100%	100%	100	80%	100%

Sumber : UPT Damkar Bojong Sari Kota Depok.

Berdasarkan dari pendapat para ahli dan penelitian terdahulu diketahui bahwa ada banyak variabel

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, ada beberapa faktor yang dianggap cukup signifikan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah kompetensi dan disiplin kerja. Secara umum kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kondisi terkait penurunan kinerja di atas, penulis menduga sebagai akibat dari kompetensi pegawai yang masih belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang dan latar belakang pendidikan yang baik biasanya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan berprestasi atau hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi. Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk *Training Need Analysis*. Diharapkan bahwa dasar pemberian *training* lebih beralasan dan sesuai kebutuhan karyawan dan organisasi.

Penurunan kinerja juga penulis duga sebagai akibat dari pegawai yang kurang disiplin. Tingkat disiplin pegawai masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari keterlambatan masuk kerja, pelanggaran ketentuan jam kerja, tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik, dan masih ada pegawai yang tidak paham dan taat terhadap peraturan organisasi. Keterlambatan tersebut mengakibatkan pelayanan terhadap masyarakat menjadi terhambat dan berjalan dengan lambat. Pegawai juga sering mengabaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pencapaian target kerja tidak tercapai dan terjadi penumpukan kegiatan. Dapat diartikan bahwa tingkat disiplin pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari masih rendah dan penegasan dalam penerapan peraturan tentang disiplin pegawai masih kurang optimal.

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok juga melakukan review terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan review dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) 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 merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan perincian sebagai berikut:

#### Pengujian Validitas Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompetensi**

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX1-1</i>	<i>0,636</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-2</i>	<i>0,609</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-3</i>	<i>0,657</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-4</i>	<i>0,816</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-5</i>	<i>0,751</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-6</i>	<i>0,759</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-7</i>	<i>0,706</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-8</i>	<i>0,233</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-9</i>	<i>0,260</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-10</i>	<i>0,573</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>

*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) yang akan diuji sebanyak 60 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 60 - 2 = 58$  maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,254. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel kompetensi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,254$ .

### **Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja**

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX2-1</i>	<i>0,551</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-2</i>	<i>0,575</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-3</i>	<i>0,544</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-4</i>	<i>0,529</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-5</i>	<i>0,614</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-6</i>	<i>0,513</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-7</i>	<i>0,524</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-8</i>	<i>0,524</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>

*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, ( $n - 2$ ) = 60 - 2 = 58 yaitu 0,254. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### **Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Pegawai**

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KY-1</i>	<i>0,592</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-2</i>	<i>0,642</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-3</i>	<i>0,632</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-4</i>	<i>0,768</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KY-5</i>	<i>0,716</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-6</i>	<i>0,846</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-7</i>	<i>0,783</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-8</i>	<i>0,783</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>

*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ,  $(n-2) = 60 - 2 = 58$  yaitu 0,254. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

### Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,867</i>	<i>10</i>

*Sumber: Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,867 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,738</i>	<i>8</i>

*Sumber: Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,738 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,679</i>	<i>8</i>

*Sumber: Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,679 > 0,600$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

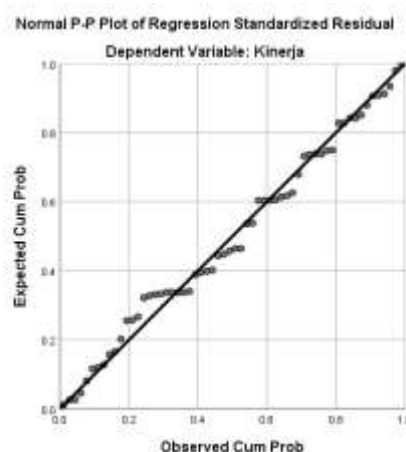
**Tabel 8: Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.79931453
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.085
	<i>Positive</i>	.070
	<i>Negative</i>	-.085
<i>Test Statistic</i>		.085
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ( $0,200 > 0,050$ ) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

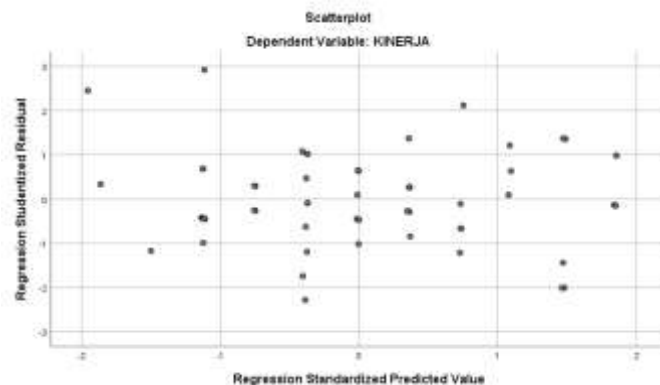


### Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## UJI HIPOTESIS

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kompetensi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	23.321	2.861		8.151	.000
Kompetensi	.267	.066	.470	4.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Pengolahan Data 2024*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,051 > 2,002)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.808	3.090		3.498	.001
Disiplin Kerja	.686	.088	.716	7.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Pengolahan Data 2024*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,804 > 2,002)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja pegawai). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$  dan  $(df_2 = n - k) = 60 - 3 = 57$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari  $57 = 4,01$  dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



<i>I</i>	<i>Regression</i>	200.636	2	100.318	29.936	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	191.014	57	3.351		
	<i>Total</i>	391.650	59			

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

b. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi*

Sumber: *Pengolahan Data 2024*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (29,936 > 4,01) dan diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

## PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Kompetensi SDM pada umumnya memiliki manfaat bagi perusahaan karena dengan adanya manfaat kompetensi diharapkan dapat menjadikan perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 4,051$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Diana Azwina, Firda Devi Aulia (2021) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 7,804$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Okta Nikada, Diana Azwina (2021) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (29,936 > 4,01) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Noviyanti, Sakti Brata Ismaya (2021) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,051 > 2,002$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,804 > 2,002$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $29,936 > 4,01$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwina, D., & Aulia, F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perkusi : Pemasaran, Keuangan, & Sumber Daya Manusia*.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noviyanti, & Ismaya, B. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 79-88.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung:

Alfabeta.

Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.