

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Keterampilan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan Jakarta

Feri Hamdantika^{1*}, Anita Maulina²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ferihamdantika@gmail.com; ²anita@stiami.ac.id

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 20, 2025

Revised : Mei 23, 2025

Accepted : Juni 13, 2025

Keywords :

Work Discipline;

Skills Training;

Teamwork;

Employee Performance;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Employee performance is the most important part in the development and survival of an organization. An organization will survive and continue to develop if the organization's goals are achieved. This research discusses and analyzes the influence of work discipline, skills training, and teamwork on employee performance in the Fire Management and Rescue Sector, Pesanggrahan District. The research method used is a quantitative method by distributing questionnaires with a sample size of 48 respondents from a population of 48 people. Based on the results of research using multiple regression analysis with the help of SPSS 26.0, it shows that work discipline has a positive and significant influence with a coefficient of determination (R Square) of 0.720 (72.0%) on employee performance, skills training has a positive and significant influence with coefficient of determination (R Square) of 0.999 (99.9%) on employee performance. Teamwork has a positive and significant influence with a coefficient of determination (R Square) of 0.790 (79.0%) on employee performance. The independent variables work discipline, skills training and teamwork were jointly tested using the F test, proving that they have a positive and significant influence with an F value of 10,798.209 on employee performance and the magnitude of the influence is seen from the value and with a coefficient of determination (R Square) value of 0.999 (99.9%).

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan bagian yang terpenting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup organisasi. Suatu organisasi akan tetap bertahan dan terus berkembang apabila yang menjadi tujuan organisasi tersebut tercapai. Maka daripada itu, suatu organisasi tentunya tidak akan tercapai tujuannya jika kinerja pegawainya sangat buruk.

Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sukartini & Gaol, 2022).

Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan yang merupakan salah satu organisasi publik di bawah naungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan yang dalam pembentukannya bertujuan memberikan pelayanan dalam bidang pencegahan kebakaran, penanggulangan kebakaran, dan penyelamatan bencana lainnya khususnya dilingkungan kecamatan Pesanggrahan tentunya juga tidak akan terlepas dari kinerja pegawai dalam pelaksanaan pencapaian tujuannya. Dalam upaya pencapaian tujuan, Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan telah menetapkan standar target kerja yang harus terpenuhi oleh para pegawainya yang tertuang dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di setiap awal tahun. Pencapaian target kerja yang tertuang dalam SKP menjadi indikator bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik atau buruk.

Sebagaimana yang telah di atur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai, dalam

pencapaian tujuan suatu organisasi publik harus diterapkan suatu proses yang sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Perencanaan kinerja merupakan penetapan sasaran dan target kinerja pegawai berdasarkan tujuan organisasi publik yang nantinya dituangkan dalam SKP yang menjadi acuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dan nantinya akan dinilai berdasarkan realisasi dari sasaran dan target kinerja tersebut. Nilai yang merupakan perwujudan dari realisasi sasaran dan target kinerja pegawai tersebut menjadi indikator suatu organisasi publik memiliki kinerja pegawai yang baik atau buruk.

Berdasarkan hasil dari SKP pegawai Sektor penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasanggrahan pada kurun waktu 2022 sampai dengan 2023, masih terlihat ketimpangan antara target sasaran kerja dan realisasi pada pegawai, yang artinya masih ada pegawai yang belum dapat mencapai 100% dari target kerja mereka. Dimana pada tahun 2022 masih ada 12 dari 48 pegawai atau sekitar 25% belum mencapai 100%, dan pada tahun 2023 masih ada 7 dari 48 pegawai atau sekitar 14,58% belum mencapai 100%.

Tidak tercapainya sasaran atau target kinerja pegawai diatas, mungkin saja dipengaruhi oleh beberapa hal yang diantaranya adalah disiplin pegawai. Disiplin pegawai sendiri sudah di atur dalam peraturan perundang-undangan, yang saat ini peraturan tersebut adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai. dalam peraturan tersebut sudah mengatur tentang standar kedisiplinan pegawai yang contohnya kehadiran, etika dan lain sebagainya. Selain mengatur tentang standar kedisiplinan pegawai, dalam peraturan tersebut juga mengatur tentang konsekuensi atas pelanggaran standar-standar kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen (Moekizat, 2019).

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak), disiplin adalah suatu sikap mental yang dengan sadar dan keinsyafan mematuhi terhadap perintah-perintah atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal, karena mengerti betul-tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut (Patel, 2019: 56).

Selain dari Disiplin Kerja, pelatihan mungkin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi masih ada pegawai Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasanggrahan yang belum mampu mencapai realisasi Rencana Kerja 100%. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas- aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan) (Milah, 2020)

Faktor lain yang mungkin saja mempengaruhi masih adanya pegawai Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasanggrahan belum mencapai realisasi Rencana Kerja adalah kerja sama tim. Kerjasama Tim ialah usaha kooperatif serta upaya koordinasi yang dilakukan setiap orang yang bekerjasama dalam suatu kelompok latar belakang yang berbedabeda membutuhkan anggota dengan kepribadian yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam memainkan peran dalam sebuah kelompok (Adolph, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme yang didasarkan pada *hypotetico-deductive method*, yaitu suatu metode dalam penelitian yang melibatkan pengujian hipotesis yang deduksi dari hipotesis lainnya yang tingkat abstraksinya atau perumusan konseptualnya lebih tinggi. Deduksi adalah cara berfikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus (Pandoyo dkk, 2019: 2).

Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan desain eksplanasi, dimana objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya; atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2019: 132).

Pengukuran atau pengujian hasil dalam penelitian yang terkumpul melalui instrumen berupa kuisioner yang disebarkan kepada para responden dan sudah terkonversi dalam angka-angka akan menggunakan program SPSS *version 25.0* yang nantinya untuk mengetahui hubungan tiap variabel penelitian dimana dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Keterangan:

X1: Disiplin

X2: Pelatihan Keterampilan X3 : Kerjasama Tim

Y : Kinerja Pegawai

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan yang keseluruhan berjumlah 48 pegawai dengan besarnya sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan sampel jenuh yaitu sampel dari keseluruhan populasi yang ada yang sebanyak 48 responden.

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data dan Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam pengujian validitas dapat digunakan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis butir.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,40 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,4 - 0,6 sedang (cukup) dan lebih dari 0,60 adalah baik.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Kolmogorov- Smirnov.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Metode pengujian uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini

dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, dan pada penelitian ini diuji dengan melihat grafik scatterplot.

6. Analisis Korelasi dan Regresi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan). Sedangkan analisis regresi digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2 dan X3).

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji hipotesis dengan *ttest* digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai *thitung* adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

2. Uji F

Uji hipotesis dengan *Ftest* digunakan untuk menguji hubungan dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R² = koefisien determinasi K = jumlah variabel bebas n = jumlah sampel

Nilai *Fhitung* > *Ftabel*, berarti H₀ ditolak Nilai *Fhitung* < *Ftabel*, berarti H₀ diterima

Untuk mengetahui *ttabel* dan *Ftabel* digunakan ketentuan *level of significance* (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Pemilihan taraf kepercayaan tersebut didasarkan pada jumlah sampel yang diambil dan nilai relevansinya dengan *ttabel* atau *Ftabel* yang menjadi konsep pembandingan hasil pengukuran.

3. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Koefisien determinasi tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Secara logika dapat diketahui

bahwa semakin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka semakin dekat nilai R ke nilai 1 (satu).

Nilai R² dapat diperoleh dengan rumus: $R^2 = (R)^2 \times 100\%$

Dimana:

R² = koefisien determinasi R = koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang di luar sampel. Rangkuman hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Alat Ukur Disiplin (X1)

No Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Pernyataan No.1	0.43	0.361	Valid
Pernyataan No.2	0.73	0.361	Valid
Pernyataan No.3	0.55	0.361	Valid
Pernyataan No.4	0.66	0.361	Valid
Pernyataan No.5	0.45	0.361	Valid
Pernyataan No.6	0.58	0.361	Valid
Pernyataan No.7	0.72	0.361	Valid
Pernyataan No.8	0.72	0.361	Valid
Pernyataan No.9	0.76	0.361	Valid
Pernyataan No.10	0.66	0.361	Valid
Pernyataan No.11	0.70	0.361	Valid
Pernyataan No.12	0.73	0.361	Valid
Pernyataan No.13	0.55	0.361	Valid
Pernyataan No.14	0.66	0.361	Valid
Pernyataan No.15	0.45	0.361	Valid
Pernyataan No.16	0.58	0.361	Valid
Jumlah Pernyataan Valid			16

Tabel 2. Uji Validitas Alat Ukur Pelatihan Keterampilan (X2)

No Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Pernyataan No.1	0.63	0.361	Valid
Pernyataan No.2	0.58	0.361	Valid
Pernyataan No.3	0.73	0.361	Valid
Pernyataan No.4	0.68	0.361	Valid
Pernyataan No.5	0.73	0.361	Valid
Pernyataan No.6	0.71	0.361	Valid
Pernyataan No.7	0.48	0.361	Valid
Pernyataan No.8	0.52	0.361	Valid
Pernyataan No.9	0.58	0.361	Valid
Pernyataan No.10	0.68	0.361	Valid
Pernyataan No.11	0.73	0.361	Valid
Pernyataan No.12	0.68	0.361	Valid
Pernyataan No.13	0.73	0.361	Valid

Pernyataan No.14	0.71	0.361	Valid
Pernyataan No.15	0.48	0.361	Valid
Pernyataan No.16	0.73	0.361	Valid
Jumlah Pernyataan Valid			16

Tabel 3. Uji Validitas Alat Ukur Kerjasama Tim (X3)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
Pernyataan No.1	0.71	0.361	Valid
Pernyataan No.2	0.58	0.361	Valid
Pernyataan No.3	0.54	0.361	Valid
Pernyataan No.4	0.74	0.361	Valid
Pernyataan No.5	0.80	0.361	Valid
Pernyataan No.6	0.73	0.361	Valid
Pernyataan No.7	0.59	0.361	Valid
Pernyataan No.8	0.65	0.361	Valid
Pernyataan No.9	0.67	0.361	Valid
Pernyataan No.10	0.50	0.361	Valid
Pernyataan No.11	0.58	0.361	Valid
Pernyataan No.12	0.80	0.361	Valid
Pernyataan No.13	0.73	0.361	Valid
Pernyataan No.14	0.59	0.361	Valid
Pernyataan No.15	0.65	0.361	Valid
Pernyataan No.16	0.67	0.361	Valid
Jumlah Pernyataan Valid			16

Tabel 4. Uji Validitas Alat Ukur Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
Pernyataan No.1	0.78	0.361	Valid
Pernyataan No.2	0.56	0.361	Valid
Pernyataan No.3	0.49	0.361	Valid
Pernyataan No.4	0.56	0.361	Valid
Pernyataan No.5	0.52	0.361	Valid
Pernyataan No.6	0.51	0.361	Valid
Pernyataan No.7	0.75	0.361	Valid
Pernyataan No.8	0.51	0.361	Valid
Pernyataan No.9	0.57	0.361	Valid
Pernyataan No.10	0.71	0.361	Valid
Pernyataan No.11	0.72	0.361	Valid

Pernyataan No.12	0.50	0.361	Valid
Pernyataan No.13	0.75	0.361	Valid
Pernyataan No.14	0.51	0.361	Valid
Pernyataan No.15	0.57	0.361	Valid
Pernyataan No.16	0.71	0.361	Valid
Jumlah Pernyataan Valid			16

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji reliabilitas instrumen penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Interval Koefisien	Reliabilitas	Tingkat Keandalan
Disiplin Kerja (X_1)	0.884	0,80 – 1,000	Relialibel	Sangat Tinggi
Pelatihan Keterampilan (X_2)	0.908	0,80 – 1,000	Relialibel	Sangat Tinggi
Kerjasama Tim (X_3)	0.913	0,80 – 1,000	Relialibel	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0.881	0,80 – 1,000	Relialibel	Sangat Tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

		Disiplin Kerja	Pelatihan Keterampilan	Kerjasama Tim	Kinerja Pegawai
N		48	48	48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.9792	73.1458	72.7917	73.1250
	Std. Deviation	3.44247	3.78119	3.42679	3.74521
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.120	.122	.118
	Positive	.123	.120	.122	.118
	Negative	-.116	-.106	-.113	-.108
Test Statistic		.123	.120	.122	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c	.083 ^c	.073 ^c	.092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sempurna antar variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas dapat dilihat jika memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Adapun hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.556	.451		1.235	.223		
Disiplin Kerja	.003	.016	.002	.162	.872	.144	6.930
Pelatihan Keterampilan	.981	.012	.990	81.163	.000	.207	4.826
Kerjasama Tim	.009	.018	.008	.491	.626	.108	9.222

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini, Jika nilai signifikansi antara variable independen dengan residual $< 0,05$, maka terdapat gejala heteroskedastisitas dengan kata lain tidak ada masalah heteroskedastisitas atau H_0 di tolak dan H_a di terima. Adapun uji heteroskedastisitas diketahui sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Residual
Spearman's rho Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.437**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	48
Pelatihan Keterampilan	Correlation Coefficient	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
Kerjasama Tim	Correlation Coefficient	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48

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

4. Analisis Regresi

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui suatu korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menyimpulkannya dilakukan dengan dua cara yakni dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* atau nilai r hitung dengan nilai r tabel, dimana nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0.285. dapat juga dengan membandingkan nilai probabilitas Signifikansi dengan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05). Adapun hasil uji korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Korelasi

Correlations		Disiplin Kerja	Pelatihan Keterampilan	Kerjasama Tim	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.847**	.923**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48
Pelatihan Keterampilan	Pearson Correlation	.847**	1	.887**	.999**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.923**	.887**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.848**	.999**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

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

b. Uji Regresi

Hasil uji Regresi di gunakan untuk mengetahui nilai dari persamaan regrensi berganda, adpun hasil dari uji regresi sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Regresi

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1						
1	(Constant)	.556	.451		1.235	.223
	Disiplin Kerja	.003	.016	.002	.162	.872
	Pelatihan Keterampilan	.981	.012	.990	81.163	.000
	Kerjasama Tim	.009	.018	.008	.491	.626

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = 0,556 + 0,003X_1 + 0,981X_2 + 0,009X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Keseluruhan variabel bebas, Disiplin (X_1), Pelatihan Keterampilan (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai positif yang artinya memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y).
2. Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,003 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,3 %.
3. Nilai koefisien Pelatihan Keterampilan sebesar 0,981 yang berarti bahwa jika pelatihan keterampilan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 98,1%.
4. Nilai koefisien Kerjasama Tim sebesar 0,009 yang berarti bahwa jika kerjasama tim kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,9 %.
5. Dari 3 (tiga) variabel bebas (Disiplin, Pelatihan Keterampilan, Kerjasama Tim) yang secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai) yang memiliki pengaruh besar adalah variabel Pelatihan Keterampilan yaitu sebesar 98,1%, karena tugas-tugas petugas pemadam kebakaran merupakan tugas khusus yang tidak dimiliki oleh instansi lain, dan diperlukan keterampilan dan keahlian khusus juga, maka pelatihan keterampilan sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya.

4. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 2,014, dan membandingkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) dengan nilai taraf signifikan ($\alpha = 0.05$). bilamana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

1. Hipotesis Pertama

Tabel 10. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai ($X_1 \rightarrow Y$)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.761	6.203		.929	.358
Disiplin Kerja	.923	.085	.848	10.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka diketahui bahwa $t_{hitung}(10,872) > t_{tabel}(2,014)$, dan nilai Sig. (0.000) < taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

2. Hipotesis Kedua:

Tabel 11. Pengaruh Pelatihan Keterampilan terhadap Kinerja pegawai ($X_2 \rightarrow Y$)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.725	.397		1.826	.074
Pelatihan Keterampilan	.990	.005	.999	182.499	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka diketahui bahwa $t_{hitung}(182,499) > t_{tabel}(2,014)$, dan nilai Sig. (0.000) < taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

3. Hipotesis Pertama:

Tabel 12. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja pegawai ($X_3 \rightarrow Y$)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.400	5.377		.446	.657
Kerjasama Tim	.972	.074	.889	13.168	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka diketahui bahwa $t_{hitung}(13.168) > t_{tabel}(2,014)$, dan nilai Sig. (0.000) < taraf signifikan ($\alpha = 0.05$)

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana dalam penelitian ini nilai F_{tabel} adalah 2.807, dan membandingkan antara nilai Signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$). Bilamana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Sig. < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X secara simultan terhadap

variabel Y. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 12. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.356	3	219.452	10798.209	.000 ^b
	Residual	.894	44	.020		
	Total	659.250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Pelatihan Keterampilan, Disiplin Kerja

Dari table di atas, maka diketahui bahwa $F_{hitung} (10.798,209) > F_{tabel} (2.807)$, dan nilai Sig. $(0.000) < \alpha (0.05)$

c. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.714	2.00370

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka dapat di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.720, atau besaran pengaruhnya sebesar 72,0 %.

Tabel 14. Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan Keterampilan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.999	.14059

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka dapat di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.999, atau besaran pengaruhnya sebesar 99,9 %.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Variabel Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.786	1.73344

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka dapat di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.790, atau besaran pengaruhnya sebesar 79,0 %.

Tabel 16. Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.999	.14256

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Pelatihan Keterampilan, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table di atas, maka dapat di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.999, atau besaran pengaruhnya sebesar 99,9 %. Berdasarkan uji regensi berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,720 yang berarti bahwa disiplin mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 72,0%
- Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel pelatihan keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,999 yang berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 99,9%.
- Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel budaya Kerjasama tim terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,790 yang berarti variabel budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79,0%.
- Dari ketiga variabel independen (disiplin kerja, pelatihan keterampilan, dan kerjasama tim), variabel pelatihan keterampilan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini karena tugas-tugas petugas pemadam kebakaran merupakan tugas khusus yang tidak dimiliki oleh instansi lain, dan diperlukan keterampilan dan keahlian khusus juga, maka pelatihan keterampilan sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya.
- Variabel independent (disiplin, pelatihan keterampilan, dan Kerjasama tim), secara simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,999 yang berarti variabel disiplin, pelatihan keterampilan dan Kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 99,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan

Kecamatan pesanggrahan, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan sebesar 72,0%, ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,720. Dengan demikian makin tinggi disiplin maka akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya makin buruk disiplin kerja maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh Pelatihan Keterampilan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan sebesar 99,9%, ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,999. Dengan demikian makin tinggi Pelatihan Keterampilan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya tanpa pelatihan keterampilan maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh Kerjasama Tim yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan sebesar 79,0%, ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,790. Dengan demikian makin baik kerjasama suatu tim maka akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya makin buruk kerjasama tim maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.
- d. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Keterampilan dan Kerjasama Tim secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pesanggrahan sebesar 99,9%. Ini dibuktikan dengan *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,999, nilai F_{hitung} sebesar 10.798,209, dan dengan taraf signifikansi (p-value), 0,000. Ini berarti nilai $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian tingginya Disiplin Kerja, Pelatihan Keterampilan dan Kerjasama Tim akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Pelayanan Administrasi Publik. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 128, 2013–2015.
- Adi, D. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Adolph, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–23.
- Adolph, R. (2022). *Kerjasama Tim*. 2(April), 1–23.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 13–18.
- Afandi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Afandi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 13–31.
- Akbar. (2021). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. *Greenomika*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>
- Artameviah, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Dr. Vladimir, V. F. (2019). Ruang Lingkup Administrasi Negara. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Fahmi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Perpustakaan Pancabudi*, 11–52.
- Fauzy, A. (2019). Metode Sampling. In *Universitas Terbuka* (Vol. 9, Issue 1). <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com>

- Heri, W. (2019). *Disiplin Pegawai*. 9–33.
- Hisma, K. R. N. (2019). Urgensi pelatihan keterampilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *OSF Preprints*.
http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH_MSDM_internasional_klompok_6.pdf
- Kawuluan, F. D. (2020). *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*. 1–20.
- Laili, I. (2019). Disiplin Karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Apr-2019*, 1–86.
<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/14495>
- Marnis & Priyono. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Mawarni, Rumengan, A. E., Indrayani, & Khaddafi, M. (2023). The influence of education and training on personnel performance through work motivation in the air force in wing education support. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 35–58. <http://radjapublika.com/index.php/IJERLAS/article/view/487/435>
- MEKANIK OTOMOTIF: Studi Kasus Pada Lulusan Lembaga Pendidikan Keterampilan Pelita Massa. 1984*, 7–41. <http://repository.upi.edu/id/eprint/20501>
- Melawat, S. H. (2022). Pengantar Administrasi Publik. In *Buku Ajar Pengantar Administrasi Publik*. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/13213/1/buku_pengantar_administrasi_publik.pdf
- Mendra. (2019). *Peraturan Disiplin dan Kerja*. <http://msdm2.blogspot.com/>
- Milah, A. A. R. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja.
- Moekizat. (2019). Disiplin. *Disiplin Kerja*, 53(9), 610.
- Muliyah, P. (2020a). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal GEEJ*, 7(2), 9–32.
- Muliyah, P. (2020b). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Solid Energi Internasional. *Journal GEEJ*, 7(2), 58–59.
- Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, & Muhammad Isa Ansori. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- Ombak, February*, 1–229.
- Panjaitan, D. T. M. R., & Pardede, D. K. (2021). Administrasi Publik. *CV.Eureka Media Aksara*, 9. <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/366050-administrasi-publik-d2451b92.pdf>
- Paramitha, I. A. (2017). Convention Center Di Kota Tegal. *Convention Center Di Kota Tegal*, 6–37. Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes.
- Pulungan, K. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. *Universitas Medan*.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Puspitasari, N. D., Qomariah, N., & Martini, N. N. P. (2024). The Influence of Teamwork and

Competence on Performance in Hospital Services. *Budapest INternational Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)*, 7(1), 142–150.

Repositori Universitas Siliwangi, 1–152.

Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>

Sellang, K. (2019). ADMINISTRASI DAN PELAYANAN PUBLIK Antara Teori dan Aplikasinya.

Sgandhi, D. F. P. (2021). *PEMANFAATAN HASIL BELAJAR PADA PELATIHAN KETERAMPILAN*

Shakespeare, W. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Karyawan. *Paper Knowledge* .

Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.

Surjono, H. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Molucca Medica*, 11(April), 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>

tampubolon, mega romauly, calen, simamora, benjamin albert, & ongko, juan a. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 2614–3259. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.130>

Toward a Media History of Documents, 3(4), 11–40.

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2019). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian jasa pengiriman PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Yasril, M., Amali Rivai, H., & Syahrul, L. (2024). The Influence of Training and Educational Beackground on The Employee Performance of Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi With The Meadiation of Job Satisfcation. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(2), 223–232. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i2.815>

Yunia, A. (2020). *Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya*. July, 1–23.

Yusuf, A. (2023). *PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU*.