

# Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara

Ahmad Faisal<sup>1\*</sup>, Euis Komalawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> faisalteam05@gmail.com, <sup>2</sup>komalawatieuis@gmail.com

\* Corresponding Author

## ARTICLE INFO

### Article history :

Received : Mei 20, 2025

Revised : Juli 14, 2025

Accepted : Agustus 4, 2025

### Keywords :

Motivation;

Compensation;

Leadership;

Employee Discipline;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

## ABSTRACT

*Work discipline is an attitude of awareness and willingness of a person to comply with all applicable regulations and norms in an organization. Work discipline is a very important attitude in the world of work and is an individual's awareness and commitment to the organization. This study discusses and analyzes the effect of motivation, compensation and leadership on employee discipline in the Fire Fighting and Rescue Sector of Jatinegara District. This study used a quantitative method applying a questionnaire distribution technique to 43 respondents, being the entire population. Data analysis was carried out by using multiple regression running a SPSS software. The results of the study indicate that motivation had a positive and significant effect on employee discipline, with a determination coefficient (R Square) of 0,234 or 23,4%; the compensation had a positive and significant effect on employee discipline with a determination coefficient (R Square) of 0,351 or 35,1%; and leadership had a positive and significant effect on employee discipline with a determination coefficient (R Square) of 0,327 or 32,7%. Independent variables of motivation, compensation and leadership were simultaneously tested by using the F test proving that they had a positive and significant effect with an Fcount value of 18,602 on employee discipline and a determination coefficient (R Square) of 0,589 or 58,9%.*

## PENDAHULUAN

Sektor penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kecamatan Jatinegara adalah organisasi pemerintah yang menjadi salah satu seksie dari Unit Kerja Perangkat Daerah di suku dinas penanggulangan dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Pegawai pada organisasi pemerintah ini dituntut untuk disiplin agar dapat menunjang tugas pokok dan fungsinya sesuai peraturan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Pasal 1 Ayat 4 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil (Peraturan Pemerintah RI, 2021) bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Terdapat 2 orang yang terkena hukuman disiplin ringan di tahun 2021, 1 orang yang terkena hukuman disiplin ringan di tahun 2022 dan 4 orang yang terkena hukuman disiplin ringan di tahun 2023 sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021. Dalam hal ini banyak faktor yang menyebabkan pegawai PNS terkena hukuman disiplin ringan diantaranya akumulasi telat/pulang cepat pada absensi serta judi daring dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin pegawai. Karena perjudian daring dapat menimbulkan dampak negatif pada pegawai secara finansial dan psikologis serta mengganggu kinerja pegawai dan merusak citra instansi tempat pegawai bekerja. untuk Non PNS ada 17 pegawai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 kedisiplinannya masih jauh dari harapan pimpinan yaitu 90%. Dalam hal ini banyak faktor yang mengurangi nilai kedisiplinan yaitu akumulasi telat/pulang cepat pegawai serta indisipliner dalam hal prosedur dalam keamanan kerja pada saat di lokasi kebakaran maupun penyelamatan. anggota yang tidak disiplin dalam pemadaman dan penyelamatan dapat menyebabkan resiko cedera pada diri sendiri dan rekan kerjanya, kebakaran tidak terkendali dan kerugian harta dan jiwa. Selain Pelayanan kepada masyarakat dalam bidang penanggulangan kebakaran dan penyelamatan pegawai juga dituntut untuk menunjukkan integritas, keteladanan sikap perilaku dan ucapan serta reaksi cepat dan tanggap dalam melayani. Jika rendahnya disiplin pada pegawai maka akan berpengaruh terhadap pelayanan sehingga menjadi keterlambatan

dalam menanggapi panggilan darurat, kurangnya koordinasi dalam kelompok kerja dan kesalahan dalam prosedur kerja serta meninggalkan citra buruk terhadap instansi.

Dalam meningkatkan disiplin pegawai tentunya perlu dukungan yang relevan yaitu motivasi kerja pegawai. Kecelakaan kerja dapat mempengaruhi motivasi anggota karena menimbulkan rasa takut, stress, atau kehilangan kepercayaan diri. Hal ini juga dapat menurunkan semangat tim dalam mengerjakan tugas. Motivasi kerja petugas pemadam kebakaran juga dapat menurun akibat faktor internal maupun eksternal. Petugas pemadam kebakaran seringkali terancam nyawa atau terancam kecacatan fisik pada saat pemadaman, bahkan seringkali mendapatkan perundungan, celaan dan makian oleh masyarakat dalam bertugas pada saat memadamkan api. Menurut Garmon dalam (Ariefani & Erwandi, 2023, p. 2163) Faktor-faktor seperti tidur, stres kerja, panjang pelayanan, gaya coping dan dukungan sosial semua mempengaruhi kesehatan mental negatif dalam petugas pemadam kebakaran. Kesehatan mental negatif ini dapat mengurangi motivasi para petugas pemadam kebakaran. Menurut Busro dalam (Geza et al., 2023, p. 93) motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Hal ini selaras dengan masing-masing pegawai di sektor penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kecamatan Jatinegara yang dituntut untuk melakukan banyak kegiatan pada lingkungan kerja yang sudah ditentukan tujuan pencapaiannya. Seringkali kontribusi petugas kurang mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari masyarakat sehingga menurunkan motivasi kerja. Beban kerja yang tinggi selama 1 x 24 jam membuat petugas merasa terbebani dan kelelahan hal ini dapat mengurangi motivasi kerja petugas.

Motivasi dapat meningkatkan kedisiplinan, namun selain motivasi ada hal lain yang sangat relevan dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu kompensasi. Menurut (Aswaruddin et al., 2023, p. 63) kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu standart atau target yang ditetapkan. Penghasilan yang diterima oleh petugas tidak sebanding dengan resiko tinggi yang mereka hadapi hal ini membuat petugas menjadi demotivasi. Kompensasi yang sesuai dengan resiko kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi petugas sehingga tujuan instansi lebih mudah dicapai. Informasi yang diperoleh penulis kompensasi yang diberikan tidak memuaskan pegawai karena petugas pemadam kebakaran non pegawai negeri sipil maupun pegawai negeri sipil memang tidak ada perbedaan dengan petugas non pegawai negeri sipil maupun pegawai negeri sipil pada satu kerja perangkat daerah lainnya sehingga berdampak pada perilaku yang membuat kurangnya kedisiplinan pegawai.

Selain kompensasi yang memadai, kepemimpinan yang inspiratif juga berperan penting dalam mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Fahmi dalam (Febyanti, 2022, p. 6) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Seringkali kepemimpinan yang kurang inspiratif tidak mampu memotivasi anggota sehingga menurunkan semangat kerja dan disiplin. Kurangnya komunikasi dalam kepemimpinan dengan perangkat instansi lain yang menyebabkan koordinasi menjadi tidak efektif. Kurangnya komunikasi dalam kepemimpinan dapat menghambat pencapaian tujuan sehingga anggota merasa tidak memiliki arah dan motivasi yang kuat untuk bekerja secara disiplin. Keselamatan petugas adalah prioritas utama dalam setiap operasi pemadaman maupun penyelamatan, penulis menemukan kurangnya pemimpin dalam mengkomunikasikan kepada anggota terkait penerapan prosedur keselamatan kerja untuk memastikan penggunaan alat pelindung diri yang tepat dan mengambil tindakan untuk menghindari kecelakaan pada saat pemadaman maupun penyelamatan. Dalam kepemimpinan harus ada dukungan kepada anggota, dengan memberikan dukungan yang konsisten, anggota akan merasa termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik selama 24 jam, yang pada akhirnya akan meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan masyarakat.

Dari hasil pengamatan penulis rendahnya disiplin kerja pegawai di sektor penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kecamatan jatinegara dalam memberikan pelayanan selama 24 jam telah menjadi permasalahan yang cukup serius. Hal ini tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, tetapi juga dapat menghambat pencapaian tujuan. maka penulis tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Di Sektor Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara”

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Azizah, 2022, p. 37) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antara tiga variabel bebas dengan satu variabel terikat. Melalui berbagai teknik statistik yang tersedia di SPSS, seperti analisis korelasi dan regresi, akan diungkap seberapa kuat dan signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat diantaranya variabel  $X_1$  : Motivasi, variabel  $X_2$  : Kompensasi, variabel  $X_3$  : Kepemimpinan dan variabel  $Y$  : Disiplin Pegawai. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil yang ada di seksie sektor penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kecamatan jatinegara sejumlah 43 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini dapat diketahui serta jumlahnya dibawah 100 orang maka teknik yang digunakan adalah total sampling. Jumlah sampel 100% dari jumlah keseluruhan pada sektor penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kecamatan Jatinegara sebanyak 43 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas instrument penelitian:

#### a) Uji Validitas Variabel $X_1$ (Motivasi)

| Nomor Soal | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Validitas |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| No. 1      | 0,563        | 0,361       | valid     |
| No. 2      | 0,717        | 0,361       | valid     |
| No. 3      | 0,641        | 0,361       | valid     |
| No. 4      | 0,491        | 0,361       | valid     |
| No. 5      | 0,715        | 0,361       | valid     |
| No. 6      | 0,774        | 0,361       | valid     |
| No. 7      | 0,628        | 0,361       | valid     |
| No. 8      | 0,619        | 0,361       | valid     |
| No. 9      | 0,517        | 0,361       | valid     |
| No. 10     | 0,520        | 0,361       | valid     |
| No. 11     | 0,578        | 0,361       | valid     |
| No. 12     | 0,651        | 0,361       | valid     |
| No. 13     | 0,724        | 0,361       | valid     |
| No. 14     | 0,491        | 0,361       | valid     |
| No. 15     | 0,650        | 0,361       | valid     |
| No. 16     | 0,599        | 0,361       | valid     |

#### b) Uji Validitas Variabel $X_2$ (Kompensasi)

| Nomor Soal | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Validitas |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| No. 1      | 0,653        | 0,361       | valid     |
| No. 2      | 0,676        | 0,361       | valid     |
| No. 3      | 0,781        | 0,361       | valid     |
| No. 4      | 0,797        | 0,361       | valid     |
| No. 5      | 0,747        | 0,361       | valid     |
| No. 6      | 0,841        | 0,361       | valid     |
| No. 7      | 0,690        | 0,361       | valid     |

|        |       |       |       |
|--------|-------|-------|-------|
| No. 8  | 0,811 | 0,361 | valid |
| No. 9  | 0,608 | 0,361 | valid |
| No. 10 | 0,646 | 0,361 | valid |
| No. 11 | 0,452 | 0,361 | valid |
| No. 12 | 0,399 | 0,361 | valid |
| No. 13 | 0,429 | 0,361 | valid |
| No. 14 | 0,695 | 0,361 | valid |
| No. 15 | 0,593 | 0,361 | valid |
| No. 16 | 0,692 | 0,361 | valid |

c) Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (Kepemimpinan)

| Nomor Soal | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Validitas |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| No. 1      | 0,817        | 0,361       | valid     |
| No. 2      | 0,715        | 0,361       | valid     |
| No. 3      | 0,819        | 0,361       | valid     |
| No. 4      | 0,797        | 0,361       | valid     |
| No. 5      | 0,697        | 0,361       | valid     |
| No. 6      | 0,903        | 0,361       | valid     |
| No. 7      | 0,911        | 0,361       | valid     |
| No. 8      | 0,928        | 0,361       | valid     |
| No. 9      | 0,937        | 0,361       | valid     |
| No. 10     | 0,949        | 0,361       | valid     |
| No. 11     | 0,972        | 0,361       | valid     |
| No. 12     | 0,944        | 0,361       | valid     |
| No. 13     | 0,875        | 0,361       | valid     |
| No. 14     | 0,943        | 0,361       | valid     |
| No. 15     | 0,888        | 0,361       | valid     |
| No. 16     | 0,873        | 0,361       | valid     |

## d) Uji Validitas Variabel Y (Disiplin)

| Nomor Soal | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Validitas |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| No. 1      | 0,695        | 0,361       | valid     |
| No. 2      | 0,499        | 0,361       | valid     |
| No. 3      | 0,867        | 0,361       | valid     |
| No. 4      | 0,829        | 0,361       | valid     |
| No. 5      | 0,854        | 0,361       | valid     |
| No. 6      | 0,681        | 0,361       | valid     |
| No. 7      | 0,731        | 0,361       | valid     |
| No. 8      | 0,569        | 0,361       | valid     |
| No. 9      | 0,717        | 0,361       | valid     |
| No. 10     | 0,857        | 0,361       | valid     |
| No. 11     | 0,717        | 0,361       | valid     |
| No. 12     | 0,737        | 0,361       | valid     |
| No. 13     | 0,817        | 0,361       | valid     |
| No. 14     | 0,868        | 0,361       | valid     |
| No. 15     | 0,750        | 0,361       | valid     |
| No. 16     | 0,829        | 0,361       | valid     |

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument dalam penelitian ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Uji Asumsi Klasik

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Reliabilitas |
|-------------------|------------------|--------------|
| Motivasi (X1)     | 0,879            | Reliabel     |
| Kompensasi (X2)   | 0,914            | Reliabel     |
| Kepemimpinan (X3) | 0,979            | Reliabel     |
| Disiplin (Y)      | 0,939            | Reliabel     |

### b. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu populasi memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

|                                  |                | Motivasi(X1)      | Kompensasi (X2)   | Kepemimpinan (X3) | Disiplin (Y)      |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N                                |                | 43                | 43                | 43                | 43                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 74.30             | 75.09             | 74.63             | 74.65             |
|                                  | Std. Deviation | 2.695             | 2.950             | 2.778             | 1.926             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .126              | .117              | .120              | .130              |
|                                  | Positive       | .126              | .093              | .116              | .130              |
|                                  | Negative       | -.101             | -.117             | -.120             | -.130             |
| Test Statistic                   |                | .126              | .117              | .120              | .130              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .084 <sup>c</sup> | .161 <sup>c</sup> | .128 <sup>c</sup> | .065 <sup>c</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Seluruh variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada semua variabel penelitian berdistribusi normal.

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas mempunyai makna bahwa data memiliki variansi atau keragaman nilai yang sama (homogen) secara statistik.

|       |               | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-------|---------------|------------------|-----|-----|------|
| Nilai | Based on Mean | 2.525            | 3   | 168 | .059 |

Berdasarkan tabel diatas hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa nilai Sig, 0,059 > 0,05 artinya data keseluruhan variabel bersifat homogen.

### d. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang sempurna antar variabel bebas.

|       |                   | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |                   |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 2.768 | .009 |                         |       |
|       | Motivasi (X1)     | 3.016 | .004 | .868                    | 1.152 |
|       | Kompensasi (X2)   | 4.056 | .000 | .858                    | 1.166 |
|       | Kepemimpinan (X3) | 2.385 | .022 | .754                    | 1.326 |

Seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolineritas. karena semua nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel bebas, sehingga model regresi ini bebas dari masalah multikolineritas.

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser.

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |  |        |      |
| 1 (Constant)      | 4.549                       | 4.263      |                           |  | 1.067  | .293 |
| Motivasi (X1)     | .015                        | .046       | .052                      |  | .319   | .751 |
| Kompensasi (X2)   | -.084                       | .042       | -.329                     |  | -2.005 | .052 |
| Kepemimpinan (X3) | .022                        | .048       | .082                      |  | .466   | .644 |

a. Dependent Variable: ABS RES

Oleh karena keseluruhan nilai Sig. Variabel lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi

#### a. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independent dan variabel dependen.

|                                  | Motivasi (X1) | Kompensasi (X2) | Kepemimpinan (X3) | Disiplin (Y) |
|----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|--------------|
| Disiplin (Y) Pearson Correlation | .484**        | .592**          | .572**            | 1            |
| Sig. (2-tailed)                  | .001          | .000            | .000              |              |
| N                                | 43            | 43              | 43                | 43           |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

| Koefisien Korelasi | Korelasi      |
|--------------------|---------------|
| 0,80 – 1           | Sangat Kuat   |
| 0,60 – 0,799       | Kuat          |
| 0,40 – 0,599       | Sedang        |
| 0,20 – 0,399       | Rendah        |
| 0,00 – 0,199       | Sangat Rendah |

Dengan demikian, karena keseluruhan variabel menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan terhadap masing-masing variabel. Adapun Tingkat koefisien korelasi dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai korelasi berada pada rentang 0,40 sampai dengan 0,599 yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel berada pada tingkat korelasi sedang.

#### b. Uji Regresi

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      |
| 1 (Constant)      | 20.362                      | 7.356      |                           |  | 2.768 | .009 |
| Motivasi (X1)     | .238                        | .079       | .332                      |  | 3.016 | .004 |
| Kompensasi (X2)   | .294                        | .072       | .450                      |  | 4.056 | .000 |
| Kepemimpinan (X3) | .196                        | .082       | .282                      |  | 2.385 | .022 |

a. Dependent Variable: Disiplin (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 nilai intercept (a) dalam persamaan regresi adalah 20,362 sedangkan koefisien regresi masing masing variabel yaitu b1 sebesar 0,238, b2 sebesar 0,294 dan b3 sebesar 0,196. Dengan demikian persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$\hat{Y} = 20,362 + 0,238X_1 + 0,294X_2 + 0,196X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa: Seluruh variabel independent, yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X3), memiliki koefisien positif, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut berkontribusi secara positif terhadap variabel dependent, yaitu Disiplin (Y)

## 1. Pengujian Hipotesis

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)  | 48.947                      | 7.260      |                           | 6.742 | .000 |
| Motivasi (X1) | .346                        | .098       | .484                      | 3.543 | .001 |

a. Dependent Variable: Disiplin (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh nilai thitung sebesar 3,543 dengan nilai Signifikansi (Sig.) 0,001. Jika dibandingkan dengan ttabel pada taraf Signifikansi 0,05 dengan df (43-2) = 41, diperoleh nilai 2,020. Karena thitung > ttabel (3,543 > 2,020) dan nilai Sig < α (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai.

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 45.611                      | 6.171      |                           | 7.391 | .000 |
| Kompensasi (X2) | .387                        | .082       | .592                      | 4.709 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh nilai thitung sebesar 4,709 dengan nilai Signifikansi (Sig.) 0,000. Jika dibandingkan dengan ttabel pada taraf Signifikansi 0,05 dengan df (43-2) = 41, diperoleh nilai 2,020. Karena thitung > ttabel (4,709 > 2,020) dan nilai Sig < α (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai.

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 45.076                      | 6.635      |                           | 6.794 | .000 |
| Kepemimpinan (X3) | .396                        | .089       | .572                      | 4.460 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh nilai thitung sebesar 4,460 dengan nilai Signifikansi (Sig.) 0,000. Jika dibandingkan dengan ttabel pada taraf Signifikansi 0,05 dengan df (43-2) = 41, diperoleh nilai 2,020. Karena thitung > ttabel (4,460 > 2,020) dan nilai Sig < α (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai.

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

|   |            |         |    |        |        |                   |
|---|------------|---------|----|--------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 91.691  | 3  | 30.564 | 18.602 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 64.077  | 39 | 1.643  |        |                   |
|   | Total      | 155.767 | 42 |        |        |                   |

a. Dependent Variable: Disiplin (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Motivasi (X1), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 18,602 dengan nilai Signifikansi (Sig.) 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan Ftabel = 2,833. Karena Fhitung > Ftabel (18,602 > 2,833) dan Sig <  $\alpha$  (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin (Y).

## 2. Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .484 <sup>a</sup> | .234     | .216              | 1.706                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memberikan pengaruh sebesar 23,4% terhadap Disiplin.

### a. Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X2) terhadap Disiplin (Y)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .592 <sup>a</sup> | .351     | .335              | 1.570                      |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memberikan pengaruh sebesar 35,1% terhadap Disiplin.

### b. Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X3) terhadap Disiplin (Y)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .572 <sup>a</sup> | .327     | .310              | 1.599                      |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X3) memberikan pengaruh sebesar 32,7% terhadap Disiplin.

### c. Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) secara simultan terhadap Disiplin (Y)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .767 <sup>a</sup> | .589     | .557              | 1.282                      |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Motivasi (X1), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) memberikan pengaruh sebesar 58,9% terhadap Disiplin.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara, dengan kontribusi sebesar 23,4%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,234 dan nilai Signifikansi 0,001 dengan  $t_{hitung} 3,543 > t_{tabel}$ . Artinya, semakin tinggi tingkat Motivasi, semakin meningkat pula Disiplin Pegawai. Namun dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Motivasi hanya menjelaskan sebagian variasi dalam Disiplin Pegawai. Sementara 76,6% ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Disiplin Pegawai. Dengan demikian semakin baik motivasi, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang positif serta pengakuan dan penghargaan bagi pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara, dengan kontribusi sebesar 35,1%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,351 dan nilai Signifikansi 0,000 dengan  $t_{hitung} 4,709 > t_{tabel}$ . Artinya, semakin tinggi tingkat Kompensasi, semakin meningkat pula Disiplin Pegawai. Namun dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Kompensasi hanya menjelaskan sebagian variasi dalam Disiplin Pegawai. Sementara 64,9% ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Disiplin Pegawai. Dengan demikian semakin baik kompensasi, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang memadai akan memberikan ketenangan dalam segi finansial bagi pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara, dengan kontribusi sebesar 32,7%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,327 dan nilai Signifikansi 0,000 dengan  $t_{hitung} 4,460 > t_{tabel}$ . Artinya, semakin tinggi tingkat Kepemimpinan, semakin meningkat pula Disiplin Pegawai. Namun dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Kepemimpinan hanya menjelaskan sebagian variasi dalam Disiplin Pegawai. Sementara 67,3% ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Disiplin Pegawai. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai. Hal ini disebabkan oleh kemampuan kepemimpinan yang efektif dalam mempengaruhi pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara.
4. Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jatinegara, dengan kontribusi sebesar 58,9%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,589 dan nilai Signifikansi 0,000 dengan  $F_{hitung} 18,602 > F_{tabel}$ . Artinya, semakin tinggi Tingkat Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan, semakin meningkat pula Disiplin Pegawai, demikian juga sebaliknya. Namun, masih ada 41,1% faktor lain yang mempengaruhi disiplin pegawai diluar variabel yang diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi internal, pengawasan dan penegakan aturan, karakteristik individu, kondisi keluarga dan pribadi, tekanan pekerjaan dan stres, peluang pengembangan karier, teknologi dan peralatan kerja, serta hubungan antar kerja dan lain lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, D. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya. *Ulil Albab : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3186–3198. <https://journal-nusantara.id/index.php/JIM/article/view/744>
- Alam, A. A., & Dewi, A. E. R. (2022). The Influence of Leadership Exemplary and Compensation on Employee Performance Through Work Discipline and Employee Work Environment. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.871>
- Alamsyah, I. R., Mahfud, I., & Aguss, R. M. (2022). Pengaruh Latihan Shooting Dengan Metode Beef Terhadap Akurasi Free Throw Siswi Ekstrakurikuler Basket SMK Negeri 4 Bandar Lampung. *Sport Science And Education Journal*, 3(2), 12–17. <https://doi.org/10.33365/ssej.v3i2.2218>
- Arieffani, F., & Erwandi, D. (2023). Analisis Faktor Distress Pada Petugas Pemadam Kebakaran : Sistematik Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2153–2167. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15306>
- Arrahman, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin [Universitas Muhammadiyah Palembang]. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/27170>
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240>
- Aswaruddin, Muliyan Sri, Bancin Nurul Zahara, Yontino Maulana, Lubis Lutfhia Farhana Putri, & Darain Said Agil Ad. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1, 57–64. <https://jurnalistikomah.org/index.php/jppi/article/view/98>
- Azizah, A. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai LKMS-BWM di Indonesia [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/9248/>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma W, Ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Febyanti, S. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mutiara Sentral Timur [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/8231/>
- Geza, M. P., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Hidayat, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Sinar Mulia Makmur [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10802>
- Kasmawati, Sudarya, A., & Zakaria. (2021). Effect of Reward and Punishment, Compensation, Leadership, and Workplace Skills on Employee Work Discipline at Mopah Class I Airport Management Unit. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 13467–13480. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/3424>
- Katawijaya, G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Komunikasi (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang UI Depok) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10089>
- Kurniawan, S. F. (2021). Pengaruh Motivasi Motif Moral, Motivasi Motif Material, dan Motivasi

- Motif Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Operasional Pada PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta) [Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. <https://e-journal.uajy.ac.id/26209/>
- Laurent, V. (2022). Pengaruh Viral Marketing Glowinc Potion Di Media Sosial Instagram Terhadap Keputusan Pembelian. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Madani, V. K., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 125–137. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4046>
- Maisaroh, M. (2022). Pengaruh Brand Ambassador Song Joong Ki Terhadap Brand Image Produk Scarlett Whitening (Survei Pada Followers Instagram Scarlett Whitening) [Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya]. <http://repo.darmajaya.ac.id/7635/>
- Muhammad. (2019). Pengantar Ilmu Administrasi Negara (Kurniawan Rudi, Rahman Bobby, & Iskandar Hadi, Eds.). Unimal Press.
- Muhfizar, Saryanto, Ningsih, A., Rudiyanto, M., Nasution, F., Nurhikmah, Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampangau, H. R. D., & Rochmi, A. (2021). Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep) (Hartini, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Nainggolan, H., Ulya Zikriatul, Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, Rr. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanti, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi (Suwandi, Ed.). Euroka Media Aksara.
- Nisa, N. H., Feriadi, & Idawati, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 2(2), 35–43. <https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/57>
- Nugraha, B., Purnamaningsih, P. E., Wismayanti, K. W. D., Martiawan, R., Sumiati, I., Maesarini, I. W., Firdausijah, R. T., Kunda, A., Kusnadi Iwan Henri, & Hendrayady Agus. (2022). Teori Administrasi (Sari Diana Purnama & Yanto Ari, Eds.). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Parastika, W. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung [Universitas Pasundan]. <http://repository.unpas.ac.id/15846/>
- Peraturan Pemerintah RI. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Nomor 94 Pasal 1 Ayat 4 Tahun 2021).
- Pertiwi, S., Ikhwana, H., & Nasution, S. W. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 12–18. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>
- Prabandari, A. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kecamatan Pulo Gadung Cabang Jakarta Timur) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10049>
- Putri, D. D., & Kurniawati, R. (2023). The Influence of Motivation, Leadership Style, Compensation On Work Discipline at PT. Candi Jaya Amerta Tanggulangin Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 22–29. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2959/2250>
- Rahayu, G. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Persepsi Diri Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Smp Negeri di Wilayah Koja) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/10751/>
- Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/jurnale-bis.v4i1.239>

- Saputra, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Kebun Peninjauan Inti 2 [Universitas Baturaja]. <https://repository.unbara.ac.id/id/eprint/2059>
- Sellang, K. (2016). Administrasi Dan Layanan Publik Antara Teori dan Aplikasinya (Ridwan, Ed.). Ombak.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Bumi Aksara.
- Syanjaya, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BANK DKI Cabang Tanjung Priok) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/8035/>
- Yulinar. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pengemudi Gojek di DKI Jakarta) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8196>
- Yunita, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/10760/>