



## Original Article

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok

Alza Syofyan Andri B<sup>1✉</sup>, Hidayattul Taufid<sup>2</sup>, Syafwandi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Correspondence Author: mgmppjoksmakabpariaman@gmail.com✉

#### Abstrak:

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Solok Regency Fire Department. The research method used is quantitative with a survey approach using a questionnaire. The number of respondents was 53 Fire Department employees. Data analysis was carried out in several stages, namely 1) Validity test was tested with Pearson correlation ( $r_{count} > r_{table}$ ). 2) Reliability was tested with Cronbach Alpha ( $> 0.60$  is considered reliable). 3) Normality test to determine whether the data is normally distributed or not 4) T test to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. 5) F test to determine the effect of work motivation and work discipline simultaneously on employee performance. 6) Coefficient of Determination ( $R^2$ ) to determine how much the independent variable contributes to explaining the dependent variable. Effective leadership, demonstrated by exemplary attitudes, open communication, and participatory decision-making, as well as a conducive work culture such as discipline, responsibility, and teamwork, has been shown to increase employee productivity and work quality. This research provides theoretical and practical contributions in efforts to improve the performance of local government apparatus.

**Kata Kunci :** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

#### Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di Perusahaan atau instansi merupakan aset yang sangat vital dalam menentukan arah, perkembangan, dan kesuksesan organisasi. SDM tidak hanya terdiri dari individu yang bekerja diberbagai tingkatan, tetapi juga mencakup keahlian, pengetahuan, sikap, dan kemampuan mereka (Fevila & Satriansyah, 2024). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak bisa diabaikan. MSDM bertanggung jawab untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai yang berbakat. Proses ini melibatkan berbagai fungsi, termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan manfaat, serta hubungan pegawai. Melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi maupun departemen dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan pegawai yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Kautzariana & Taruna, 2024).

Kinerja pegawai yang tinggi berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi dan berkomitmen cenderung bekerja lebih



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

keras, lebih kreatif, dan lebih efisien ([Rahma, 2024](#)). Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat merugikan perusahaan. Kurangnya motivasi, ketidakpuasan, dan kinerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat turn over. Kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran kabupaten Solok memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan langsung yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang menangani berbagai perkara pencegahan, penyelamatan investigasi tanggap darurat seperti kebakaran sangat bergantung pada kompetensi, integritas, dan profesionalisme para pegawainya. Setiap pegawai, dari kepala dinas hingga staf administratif, berkontribusi terhadap keberhasilan lembaga ini dalam menjalankan fungsinya ([Sobirin & Marlinah, 2024](#)).

Dalam konteks dinas pemadam kebakaran, kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya memastikan bahwa lembaga tersebut dapat menjalankan fungsi hukumnya dengan baik, tetapi juga memainkan peran penting dalam mengatasi bencana kebakaran dan bencana lainnya. Dengan memberikan pelayanan yang tanggap, cepat, dan efisien, pemadam kebakaran berkontribusi pada penyelesaian bencana secara cepat dan tepat untuk meminimalisir kerugian yang akan terjadi. Ini membantu menjaga keamanan sosial dan memberikan bantuan bagi masyarakat. Secara keseluruhan, pentingnya kinerja pegawai pemadam kebakaran terletak pada kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang cepat dan efisien, meningkatkan kepercayaan publik terhadap tanggap darurat oleh pelayanan dinas pemadam kebakaran, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan berkontribusi pada keadilan dan stabilitas sosial. Kinerja yang baik dari setiap pegawai adalah kunci untuk mencapai visi dan misi lembaga ini dalam melayani masyarakat dan membantu dengan integritas dan profesionalisme ([Pausia et al., 2025](#)).

Motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pemadam kebakaran Kabupaten Solok. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan, menyelesaikan tugas, dan berkontribusi secara efektif terhadap organisasi ([Pratiwi et al., 2024](#)). Dalam konteks dinas Pemadam kebakaran, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, penuh semangat, dan berorientasi pada hasil, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan lembaga. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Motivasi yang kuat juga membuat pegawai lebih tekun dan gigih dalam menghadapi tantangan, serta lebih kreatif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul dalam pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting di Pemadaman kebakaran, di mana proses pelayanan sering kali memerlukan perhatian terhadap detail serta kepatuhan terhadap prosedur ([Wicahyani, 2024](#)).

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Di Indonesia, disiplin kerja menjadi sorotan penting, terutama dalam konteks pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. ([Sulaiman et al., 2025](#)). disiplin kerja diartikan sebagai sikap pegawai untuk mematuhi dan menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap tugas, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dalam banyak kasus, tingkat kedisiplinan pegawai berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Pentingnya disiplin kerja dalam konteks Indonesia juga terlihat dari berbagai regulasi yang mengatur kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan dan sistem pengawasan untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin. Dalam hal ini, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

menekankan bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Tanpa adanya disiplin, tujuan organisasi untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat sulit untuk dicapai. Disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan dua elemen krusial dalam efektivitas birokrasi di Indonesia ([Angka, 2020](#)).

Dalam konteks pelayanan publik, kedisiplinan pegawai tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Di Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat, instansi yang bertanggung jawab untuk menangani masalah kebakaran berada di bawah satuan Pemadam Kebakaran. Tugas mereka sangat vital, mengingat potensi risiko kebakaran yang dapat membahayakan keselamatan warga. Namun, kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sering kali menjadi sorotan, mengindikasikan adanya masalah yang lebih dalam dalam manajemen sumber daya manusia di daerah ini. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Jakarta Barat. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi dalam pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan ([Pausia et al., 2025](#)). Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai pemadam kebakaran dapat bekerja lebih efisien cepat, bertanggungjawab dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai Pemadam kebakaran Kabupaten Solok ditunjukkan dengan banyaknya pegawai yang datang terlambat di tempat kerja. Jam masuk kerja dilingkungan pemadam kebakaran yaitu pukul 07.30 WIB. Ketika pegawai mengisi daftar hadir lewat dari waktu tersebut dinyatakan terlambat. Pengawasan yang lemah menjadi salah satu penyebab utama rendahnya disiplin kerja di Kabupaten Solok. Dalam banyak kasus, pegawai tidak mendapatkan pengawasan yang memadai dari atasan, yang mengakibatkan kurangnya akuntabilitas. Ketiadaan mekanisme pengawasan yang efektif juga mengakibatkan pegawai merasa tidak terdorong untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, banyak laporan menunjukkan bahwa jam kerja sering kali tidak dipatuhi, yang berdampak pada ketepatan waktu dalam merespons situasi darurat. Selain pengawasan, kurangnya motivasi pegawai juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kedisiplinan dan kinerja. Banyak pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak atas usaha mereka. Ketidakpuasan ini sering kali membuat mereka kehilangan semangat dalam menjalankan tugas. Hal ini berimplikasi pada kinerja mereka saat menghadapi situasi kritis, seperti saat terjadinya kebakaran. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran latar belakang, penelitian ini dimaksudkan guna menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, judul yang diangkat pada penelitian ini ialah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran.

## Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penekanan analisis penelitiannya pada data-data numerik atau angka hasil olah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka melakukan pengujian hipotesis dan hasil kesimpulannya disandarkan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan menggunakan metode kuantitatif maka diperoleh signifikansi kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok. Lokasi tersebut dipilih sebagaimana masalah yang diuraikan pada latar belakang penelitian ini. Selain itu,

telah mendapat persetujuan dari pimpinan unit kerja sehingga pada pelaksanaan penelitian akan lebih mudah dalam proses pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok yang berstatus sebagai pegawai Negeri Sipil. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ([Apriyanto et al., 2022](#)). Sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel yang mencerminkan semua populasi, menjadi pilihan untuk digunakan dalam analisis ini. Dalam analisis ini yang menjadi sampel adalah Aparatur Sipil Negara yang berjumlah sebanyak 53 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Kuesioner (angket) untuk mengukur persepsi pegawai terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap yaitu 1) Uji Validitas diuji dengan korelasi Pearson ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). 2) Reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha ( $>$  0,60 dianggap reliabel). 3) Uji Normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak 4) Uji T untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 5) uji F untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. 6) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

## Hasil

### Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur ([Windaryadi, 2018](#)). Untuk menghindari kesalahan dalam menghitung nilai kevalidan angket, maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS. Adapun hasil uji instrumen olahan data menggunakan spss adalah sebagai berikut:

| Hasil Instrumen X1 |          |         |            | Hasil Instrumen X2 |          |         |            | Hasil Instrumen Y |          |         |            |
|--------------------|----------|---------|------------|--------------------|----------|---------|------------|-------------------|----------|---------|------------|
| No Soal            | R Hitung | R Tabel | Keterangan | No Soal            | R Hitung | R Tabel | Keterangan | No Soal           | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
| 1                  | 0.979    | 0,2241  | Valid      | 1                  | 0.576    | 0,2241  | Valid      | 1                 | 0.775    | 0,2241  | Valid      |
| 2                  | 0.350    | 0,2241  | Valid      | 2                  | 0.500    | 0,2241  | Valid      | 2                 | 0.742    | 0,2241  | Valid      |
| 3                  | 0.427    | 0,2241  | Valid      | 3                  | 0.686    | 0,2241  | Valid      | 3                 | 0.788    | 0,2241  | Valid      |
| 4                  | 0.510    | 0,2241  | Valid      | 4                  | 0.705    | 0,2241  | Valid      | 4                 | 0.834    | 0,2241  | Valid      |
| 5                  | 0.576    | 0,2241  | Valid      | 5                  | 0.620    | 0,2241  | Valid      | 5                 | 0.815    | 0,2241  | Valid      |
| 6                  | 0.500    | 0,2241  | Valid      | 6                  | 0.646    | 0,2241  | Valid      | 6                 | 0.820    | 0,2241  | Valid      |
| 7                  | 0.686    | 0,2241  | Valid      | 7                  | 0.747    | 0,2241  | Valid      | 7                 | 0.842    | 0,2241  | Valid      |
| 8                  | 0.646    | 0,2241  | Valid      | 8                  | 0.800    | 0,2241  | Valid      | 8                 | 0.618    | 0,2241  | Valid      |
| 9                  | 0.622    | 0,2241  | Valid      | 9                  | 0.639    | 0,2241  | Valid      | 9                 | 0.834    | 0,2241  | Valid      |
| 10                 | 0.705    | 0,2241  | Valid      | 10                 | 0.641    | 0,2241  | Valid      | 10                | 0.678    | 0,2241  | Valid      |
| 11                 | 0.620    | 0,2241  | Valid      | 11                 | 0.640    | 0,2241  | Valid      | 11                | 0.657    | 0,2241  | Valid      |
| 12                 | 0.646    | 0,2241  | Valid      | 12                 | 0.558    | 0,2241  | Valid      | 12                | 0.685    | 0,2241  | Valid      |
| 13                 | 0.735    | 0,2241  | Valid      | 13                 | 0.979    | 0,2241  | Valid      | 13                | 0.699    | 0,2241  | Valid      |
| 14                 | 0.736    | 0,2241  | Valid      | 14                 | 0.350    | 0,2241  | Valid      | 14                | 0.648    | 0,2241  | Valid      |
| 15                 | 0.595    | 0,2241  | Valid      | 15                 | 0.427    | 0,2241  | Valid      | 15                | 0.785    | 0,2241  | Valid      |
| 16                 | 0.639    | 0,2241  | Valid      |                    |          |         |            |                   |          |         |            |
| 17                 | 0.641    | 0,2241  | Valid      |                    |          |         |            |                   |          |         |            |
| 18                 | 0.640    | 0,2241  | Valid      |                    |          |         |            |                   |          |         |            |

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada table 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa semua data dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,5$  (Aprilia, 2019). Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel        | Cronbach's Alpha | keterangan   |
|----|-----------------|------------------|--------------|
| 1  | Motivasi Kerja  | 0.869            | Reliabilitas |
| 2  | Disiplin Kerja  | 0.851            | Reliabilitas |
| 3  | Kinerja Pegawai | 0,877            | Reliabilitas |

Berdasarkan hasil output spss di atas nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,5. dapat disimpulkan bahwa data reliabilitas.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan untuk menguji nilai residual dalam mode regresi berdistribusi normal atau tidak, uji yang digunakan adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov dengan melihat apabila Asymp. Sig. (2-tailed)  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal, sedangkan jika Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal (Mainita, 2022). Hasil uji normalitas data dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  |                |                         |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                     |                | Unstandardized Residual |
| N                                   |                | 53                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | .0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 3.17651539              |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | .200 <sup>d</sup>       |

Bersarkan hasil output SPSS untuk uji normalitas pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,200 yang artimya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### Uji T

Uji T digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk menguji pengaruh dari variabel masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t. (Cahyani et al., 2024) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan dependen., atau jika nilai sig  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 10.554                      | 5.463      |                           | 1.932 | .059 |
|       | MOTIVASI KERJA | .465                        | .081       | .564                      | 5.770 | .000 |
|       | DISIPLIN KERJA | .331                        | .089       | .363                      | 3.713 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil uji t diatas, didapatkan hasil nilai thitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 5,770 > nilai ttabel yaitu sebesar 0,2241 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana < dari nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil uji t diatas, didapatkan hasil nilai thitung variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,713 > nilai ttabel yaitu sebesar 0,2241 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana < dari nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai sig < 0,05 maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian. Akan tetapi, jika nilai sig > 0,05 hal itu berarti seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dalam penelitian

Tabel 5. Hasil Uji F (simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1241.609       | 2  | 620.804     | 59.159 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 524.693        | 50 | 10.494      |        |                   |
|                    | Total      | 1766.302       | 52 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000, yang mana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Dimana diperoleh nilai Fhitung adalah sebesar 59,159 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar 2,779. Sehingga nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1, jika nilai r<sup>2</sup> mendekati 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6 .Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .838 <sup>a</sup> | .703     | .691              | 3.23942                    |

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

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 6 diperoleh nilai adjusted r<sup>2</sup> sebesar 0.691 atau 69,1% Maka dapat di simpulkan bahwa kemampuan variable independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variable kinerja pegawai adalah sebesar 69,1%.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh parsial dari Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hubungan searah dapat diamati antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai. Apabila Motivasi kerja semakin baik maka bisa meningkatkan Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada pegawai Dinas Pemadam Kabupaten Solok diperoleh data bahwa indikator mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan Kinerja pegawai Berdasarkan nilai hasil analisis uji-t menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel X<sub>1</sub> terhadap Y sebesar 5,770 lebih besar dari pada 0,05, Artinya variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [\(Wicahyani, 2024\)](#).

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik dan positif akan memudahkan dalam mendorong anggotanya untuk mau belajar dan terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan kemudian diterapkan dalam aktivitas kerja dan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok, para responden memberikan jawaban terhadap indikator-indikator variabel Disiplin kerja yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t hitung nilai dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) lebih besar dibandingkan t table. Dengan hasil uji parsial yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka hasilnya akan semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua yang menyatakan bahwa v Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok dapat diterima.

#### Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan pelaksanaan roda pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja aparaturnya. Setiap instansi termasuk Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh dalam meningkatkan kinerja, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi atau instansi pemerintah dalam mewujudkan visi misi atau tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas

kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok. Hal ini berdasarkan nilai  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi kerja, dan disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Olehnya itu Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok diterima. Hasil kinerja yang baik tidak terjadi begitu saja, melainkan adanya sebuah motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap pegawai yang berjalan dengan baik. Hal ini menguatkan kembali pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahman & Idris, 2024) dan mendapatkan hasil penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran Kabupaten Solok. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka tingkat kinerja akan semakin meningkat.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam kebakaran Kabupaten Solok. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai sebuah intansi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Secara simultan motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam kebakaran Kabupaten Solok.

## Referensi

- Angka, D. (2020). Kabupaten merauke. *Bps Kabupaten Merauke*, 02(01), 1–372.
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 105–121. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- Cahyani, A. D., Djuniardi, D., & Prayudi, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Absensi Fingerprint dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja PNS: Survey Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 74–83.
- Fevila, V. E., & Satriansyah, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Jakarta Barat. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 740–759. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.50>
- Kautzariana, Z. F., & Taruna, H. I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok. *Journal of Management and Creative Business*, 2(4), 169–191.
- Kinerja, T., Sipil, A., Pada, N., Polisi, S., Praja, P., & Parepare, K. (2022). *JMMNI*. 3, 1025–1037.
- Mainita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 20–25.
- Pausia, N., Mar'i, A., & Paskalis, Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. *YUME: Journal of Management*, 8(1.1), 1631–1640.
- Pratiwi, D., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Damkar Denmabesad. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 140–146.
- RAHMA, D. (2024). *Pengaruh Pengawasan Internal, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satpol Pp Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma*. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Rahman, A., & Idris, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Ezenza Journal (EJ)*, 3(1), 123–137.
- Sobirin, M. A., & Marlinah, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 152–160.
- Sulaiman, D., Syekh, S., & Hapsara, O. (2025). Pengaruh Profesionalisme dan Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Wicahyani, N. K. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7381>