

The Effect Of Work Discipline And Working Hours On The Performance Of PPPK Employees At The Fire Department Of South Bengkulu Regency

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Di Dinas Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan

Delvi Andriani ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Yudi Ariantara ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ delviandriani89@gmail.com

How to Cite :

Andriani, D., Anggriani, I., Ariantara, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Di Dinas Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 1 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/emba>

ARTICLE HISTORY

Received [22 April 2024]

Revised [30 Mei 2024]

Accepted [11 Juni 2024]

KEYWORDS

Work Discipline Working
Hours And Employee
Performance

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Jam Kerja terhadap kinerja pegawai PPPK di Dinas Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Kofesien Determensi, Uji Asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji t. Jumlah sampel yang diteliti 35 Orang PPPK Damkar. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah $Y = 11,756 + 0,343 X1 + 0,389 X2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel disiplin kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,688. Hal ini berarti bahwa nilai disiplin kerja (X1) dan nilai Jam kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

ABSTRACT

Human resources have a very strategic position in the organization, meaning that the human element plays an important role in carrying out activities to achieve goals. The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Working Hours on the performance of PPPK employees at the South Bengkulu Regency Fire Service. This type of research uses quantitative research. The analysis method in this study uses the Validity test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient, Classical Assumption Test and hypothesis testing using the t test. The number of samples studied was 35 PPPK Firefighters. The results of the multiple linear regression analysis are $Y = 11.756 + 0.343 X1 + 0.389 X2 + e$, this illustrates the positive direction of regression, meaning that the work discipline variable (X1) and work

discipline (X2) have a positive influence on employee performance (Y) at Damkar South Bengkulu Regency. The magnitude of the coefficient of determination from the calculation results using SPSS can be seen that the coefficient of determination of R square is 0.688. This means that the value of work discipline (X1) and the value of working hours (X2) affect employee performance (Y) by 68.8% while the remaining 31.2% is influenced by other variables not examined in the study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat Teguh dan Rosidah (2012:886).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki kantor begitu canggihnya Hasibuan (2017:10). Oleh karena itu keberhasilan suatu kantor tidak hanya tergantung dengan teknologi kantor melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh kantor.

Wahyuningrum (2018) mengatakan, bahwa peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah, sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintah dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan tersebut membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan dalam era globalisasi globalisasi.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. (Sutrisno,2014;.97-98).

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut PerPres No.21 Tahun 2023 Pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwa Jam Kerja Instansi Pemerintah adalah rentang waktu operasional bagi Instansi Pemerintah untuk kepentingan pelayanan publik. Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Jam Kerja Pegawai ASN adalah rentang waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kedinasan di tempat yang ditugaskan bagi Pegawai ASN. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan

pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negarayang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh PPK dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan ketentuan peraturan perrrundang-undangan.

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai PPPK Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan yaitu mengenai kinerja pegawai karena kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, menggunakan absensi elektronik sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, kurangnya kesadaran pegawai unruk mengikuti apel pagi bersama di kantor, hal ini disebabkan karena kurangnya penegasan dari pimpinan. Padahal PPPK Damkar merupakan tenaga kontrak yang baru saja diangkat beberapa bulan yang lalu tetapi mereka menganggap disiplin kerja dan jam kerja merupakan tugas bagi tenaga honorer. Padahal disiplin kerja dan jam kerja adalah hal yang sangat penting bagi seluruh pegawai ASN maupun pegawai PPPK agar terciptanya kinerja pegawai yang profesional.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kewajiban seorang pegawai didalam kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan Jam kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Sedangkan Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Jam Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jam kerja merupakan waktu yang dijadwalkan bagi pegawai dan sebagainya untuk bekerja. Jam kerja adalah waktu yang diperlukan dalam proses memproduksi atau menghasilkan barang dan jasa. Jam kerja memiliki keterkaitan dengan produktifitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut PerPres No.21 Tahun 2023 Pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwa Jam Kerja Instansi Pemerintah adalah rentang waktu operasional bagi Instansi Pemerintah untuk kepentingan pelayanan publik. Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Jam Kerja Pegawai ASN adalah rentang waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kedinasan di tempat yang ditugaskan bagi Pegawai ASN. Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan

datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya Su'ud, (2017:132). Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Kinerja Pegawai

Instansi atau dinas dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan/ instansi yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

Menurut Afandi (2016:83) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu, (Ambar dan Rosidah, 2013:52). Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Satuan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam Kantor Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan .

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2016:8). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji, bagaimana tanggapan Pegawai PPPK mengenai Disiplin kerja dan Jam kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di

ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program Statistical Product and Service Solution (SPSS) teknik pengujian yang digunakan korelasi Corrected Item-Total Corelation. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono, 2018:115). Adapun hasil pengujian validitas dari indicator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 1uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)				
1	X1.1	0,333	0,732	Valid
2	X1.2	0,333	0,683	Valid
3	X1.3	0,333	0,554	Valid
4	X1.4	0,333	0,658	Valid
5	X1.5	0,333	0,612	Valid
6	X1.6	0,333	0,467	Valid
7	X1.7	0,333	0,545	Valid
8	X1.8	0,333	0,639	Valid
9	X1.9	0,333	0,707	Valid
10	X1.10	0,333	0,615	Valid
Jam Kerja (X2)				
1	X2.1	0,333	0,733	Valid
2	X2.2	0,333	0,538	Valid
3	X2.3	0,333	0,782	Valid
4	X2.4	0,333	0,621	Valid
5	X2.5	0,333	0,608	Valid
6	X2.6	0,333	0,582	Valid
7	X2.7	0,333	0,445	Valid
8	X2.8	0,333	0,632	Valid
9	X2.9	0,333	0,750	Valid
10	X2.10	0,333	0,708	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	Y1	0,333	0,628	Valid
2	Y2	0,333	0,737	Valid
3	Y3	0,333	0,599	Valid
4	Y4	0,333	0,590	Valid
5	Y5	0,333	0,445	Valid
6	Y6	0,333	0,500	Valid
7	Y7	0,333	0,559	Valid
8	Y8	0,333	0,405	Valid
9	Y9	0,333	0,559	Valid
10	Y10	0,333	0,548	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut memiliki tingkat kevalidan sesuai yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Realibilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika

koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

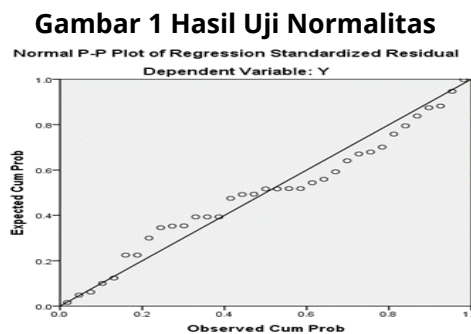
No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,754	Realibel
2	Jam kerja	0,759	Realibel
3	Kinerja pegawai	0,735	Realibel

Sumber : Output SPSS versi .0,2024

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik Normal Probability Plot. Menurut Duwi Priyatno (2012:144) Uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 23 yaitu



Dari gambar 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan jam kerja terhadap kinerja pegawai PPPK Damkar Manna berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat kuesioner setiap variabel mendekati garis diagonal.

D. Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno (2012:172) Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Adapun tabel hasil uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.688	.668	3.165	1.919

a. Predictors: (Constant), Jamkerja, Disiplinkerja

b. Dependent Variable: Y

Tabel 3. tersebut dapat disimpulkan bahwa dari model summary bahwa durbin Watson sebesar 1,919 jadi tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Tabel uji multikolinieritas berikut dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.827	3.300		3.584	.001		
	Disiplinkerja	.403	.123	.466	3.284	.002	.486	2.059
	Jamkerja	.330	.109	.429	3.026	.005	.486	2.059

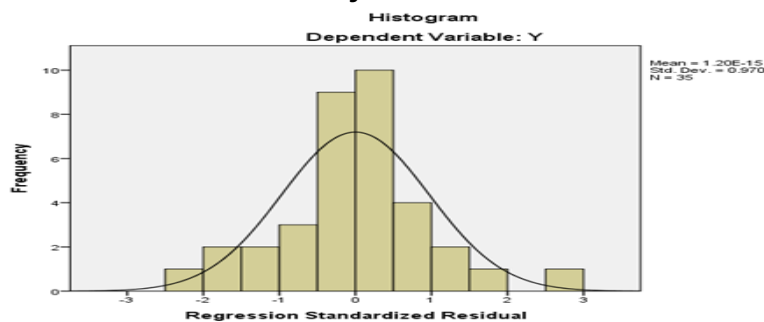
a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan uji multikolinieritas tersebut bahwa variabel disiplin kerja dan jam kerja VIF berada dibawah 10 yaitu 2,059 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,486 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Adapun gambar tentang hasil uji heteroskedastisitas berikut ini :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil uji tersebut dapat kita lihat pada variabel kinerja pegawai PPPK Damkar Manna mulai dari titik 0 (nol) memuncak naik keatas sehingga dari tabel tersebut dikatakan bahwa variabel independen terhadap dependen semuanya normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23.

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Disiplin kerja (X1), Jam kerja (X2), dan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dalam tabel 9 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.756	2.987		3.936	.000
	Disiplinkerja	.343	.115	.404	2.992	.005
	Jamkerja	.389	.111	.473	3.500	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 9 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,756 + 0,343 X_1 + 0,389 X_2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 11,756 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1) dan variabel Jam kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 11,756
2. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0,343 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,343.
3. Pengaruh Jam kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)
Nilai Koefisien regresi variabel Jam kerja adalah sebesar 0,389 dengan asumsi apabila Jam kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,389.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R² yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.668	3.165

a. Predictors: (Constant), Jamkerja, Disiplinkerja

Berdasarkan tabel 10 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS 23 dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,688. Hal ini berarti bahwa nilai disiplin kerja (X1) dan nilai Jam kerja (X2)

berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 11 berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Partial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.827	3.300		3.584	.001
	Disiplinkerja	.403	.123	.466	3.284	.002
	Jamkerja	.330	.109	.429	3.026	.005

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Disiplin kerja (X1)

Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai PPPK di dinas Damkar Bengkulu Selatan.

2. Variabel Jam kerja (X2)

Hasil pengujian untuk variabel Jam kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Karena nilai signifikansi Jam kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Jam kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK di Dinas Damkar Bengkulu Selatan.

Uji F (simultan)

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.547	2	352.774	35.209	.000 ^b
	Residual	320.624	32	10.020		
	Total	1026.171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Jamkerja, Disiplinkerja

Dari tabel tersebut diatas bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja (X1) dan Jam kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK di Dinas Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 di tolak dan H_a diterima atau dengan kata lain disiplin kerja(X1) dan Jam kerja(X2) berpengaruh simultan dengan kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja dan Jam kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi Dan Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 11,756 + 0,343 X_1 + 0,389 X_2 + e$					
Disiplin kerja	0,343	0,123		0,002	Signifikan
Jam kerja	0,389	0,109		0,005	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,688		68,8 %

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PPPK pada Damkar kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Damkar kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Dinas Damkar Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja pegawai sehingga dapat medisiplin kerja pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji Partial (uji T) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai.

Pengaruh Jam kerja Terhadap Kinerja pegawai Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji f serta regresi linear berganda variabel Jam kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel Jam kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Karena nilai signifikansi Jam kerja lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Jam kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Damkar Bengkulu Selatan.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa Jam kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi (yang sebesar $0,688$) dapat dipahami bahwa variabel jam kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel Jam kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Menurut (Lukas, 2018) perpanjangan jam kerja merupakan langkah penting dalam upaya untuk pekerjaan yang layak, perihal waktu kerja harus ditangani pada beberapa tingkatan untuk menghilangkan berbagai jenis kesenjangan antara waktu kerja aktual yang diinginkan karyawan dan mempromosikan daya saing perusahaan, situasi ini berlaku untuk karyawan yang secara teratur bekerja terlalu berjam-jam mereka yang bekerja paruh waktu dan lebih suka bekerja lembur.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alpin Neksan dkk, 2021 bahwa Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Semakin meningkat jam kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,336$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Arif Rahmadsyah, 2019

yang menyatakan Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Semakin meningkat jam kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,336 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

Disiplin kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja pegawai Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan dari penelitian tersebut variabel disiplin kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa koefisien nilai regresi linear berganda disiplin kerja 0.343 serta disiplin kerja 0,389.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,688. Hal ini berarti bahwa nilai disiplin kerja (X1) dan nilai Jam kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68.8% sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini diperkuat dengan temuan sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sugawara & Nikaido, 2014). temuan lain juga menyatakan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap perusahaan (Izzah & Ardiani, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021; Rahmayanti et al., 2021). Jadi, disiplin kerja adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dari kinerja pegawai. Disiplin yang baik akan menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik juga yang tentunya akan mempengaruhi penghasilan suatu perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah $Y = 11,756 + 0,343 X_1 + 0,389 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel disiplin kerja (X1) dan jam kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan di Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,688. Hal ini berarti bahwa nilai disiplin kerja (X1) 0,343 dan nilai Jam kerja (X2) 0,389 berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial disiplin kerja dan jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai PPPK di Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan .
4. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa disiplin kerja, dan jam kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai PPPK pada Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
5. Variabel disiplin kerja (X1) dan Variabel Jam kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Saran

1. Bagi Damkar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan Jam kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa kinerja pegawai sesuai dengan disiplin kerja dan Jam kerja. Maka dari itu penulis menyarankan untuk mempertahankan disiplin kerja dan Jam kerja demi perkembangan dan kesempurnaan suatu dinas atau satuan di masa yang mendatang dengan cara lebih meningkatkan lagi disiplin kerja dan jam kerja pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dan pegawai yang tidak menyalahgunakan pekerjaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan Jam kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya disiplin kerja, Jam kerja dan kinerja pegawai melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afriani, Tinsi, dkk. 2022. "The Influence of Work Environment, Work Discipline and Leadership on the Performance of State Civil Apparatus at the Padang Guci Hulu District Office, Kaur Regency." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital* 1.2 hal: 383-390.
- Arianto, Nyoman Jepri, Ida Anggraini, and Nia Indriasari. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja pegawai PPPK pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Bengkulu." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital* 2.2 (2023): 145-150.
- Becker, J.-M., Klein, K., dan Wetzels, M. 2012. Hierarchical latent variable models in PLS-SEM: Guidelines for using reflective-formative type models. *Long Range Planning*. 45, 359–394.
- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Farida, U., dan Hartono, S., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali. Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mariana, Rodinah, dan Ismed Setya Budi. 2017. Ketahanan Kultivar Pisang Lokal Kalimantan Selatan terhadap Penyakit Bercak Sigatoka (*Mycosphaerella* sp.). *Jurnal Fitopatologi Indonesia* 2017 Vol. 13, No. 2, Hal. 51-58.
- Nadeak, Bernadetha. 2020. *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Purnama Dewi, Desilia, and Harjono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Upam Press.
- Robbins 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media. hal;260
- Rosalini, Lisa, Ida Anggriani, and Nurzam Nurzam. 2022. "Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10.1 (2022): 296-304.
- Teguh Ambar Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta, CV.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Sari, Ela Winda, dkk. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.3 hal: 401-410
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers



- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Jakarta : Kencana
- Su'ud, Ahmad. 2017. Pengembangan Ekonomi Mikro. Jakarta: National Conference
- Sutrisno, Edy 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Wahyuningrum, Yuniarti. 2018. "Pengaruh Program Corporate Social Responsibility Terhadap Peningkatan Pemberdayaan Masyarakat". Jurnal Administrasi Publik (J AP), Vol. 1, No, 5.