

**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENANGGULANGAN  
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA ADMINISTRASI  
JAKARTA PUSAT**

**Jon Muardi<sup>1</sup>, Kwarnanto Rohmawan<sup>2</sup>, Nurminingsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>, Universitas Respati Indonesia

E-mail: <sup>1)</sup> [muardi@gmail.com](mailto:muardi@gmail.com), <sup>2)</sup> [advisorhr@yahoo.com](mailto:advisorhr@yahoo.com), <sup>3)</sup> [nings@urindo.ac.id](mailto:nings@urindo.ac.id)

**Abstract**

*The Fire and Rescue Service is a Government apparatus with the duties, principal and functions in the field of prevention, fire prevention and rescue. Therefore, the performance of firefighters in their duty to combat fires needs to be analyzed. Because firefighters first take care of their personal safety as well as the safety of those around who need help. The purpose of this study is to analyze the effect of discipline and training on employee performance in the Central Jakarta City Fire Service Administration Department, written in Minister of Public Works Regulation No. 20 / PRT / M / 2009 CHAPTER II Section 5, concerning human resources and training education is held at the Center for Fire Fighting and Rescue Education and Training Prov. DKI Jakarta aims to provide basic knowledge about prevention, prevention and rescue in the field of fire and other disasters. In improving the performance of work officers, training needs to be provided as needed, training that can regulate employees regularly so that there are no violations at work. The purpose and objective of the research is to be able to provide knowledge in influence on employee performance. Where the research method uses research instruments namely simple regression and multiple regression to find the correlation coefficient between discipline and training on employee performance.*

**Keywords:** *Discipline, Training and Performance of officers*

**1. INTRODUCTION**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek khusus yang paling mahal dibanding dengan aspek lainnya oleh karena itu menurut (Bangun, 2012) SDM adalah motor penggerak khusus dalam berorganisasi. Dalam mengelola SDM secara khusus, berkelanjutan dan diperhatikan kesejahteraannya dalam memanifestasikan semua didalam hak-haknya. Sebaiknya diperlukan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi suatu SDM dengan berkembangnya waktu.

Kemampuan profesional dalam mencapai suatu kinerja agar sesuai dengan standar mampu berkompetensi dalam persaingan jenjang karir seorang petugas pemadam kebakaran yang sangat dituntut untuk meraih, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang profesional dan bermutu. Dengan meningkatnya mutu Sumber Daya Manusia diharapkan pegawai mampu bekerja secara profesional sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan dapat lebih memuaskan sesuai persyaratan standar kerja (Hasibuan, 2017).

Dalam mencakup suatu standar kinerja profesional dibutuhkan kemampuan ahli melalui beberapa tingkatan dan tahapan. Dengan hanya mempunyai pendidikan formal masih tidak cukup untuk mencakup kemampuan kinerja yang profesional. Sehingga itu kemampuan SDM pegawai wajib disetarakan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan disiplin (Mangkunegara, 2013). Peningkatan kinerja seorang petugas diharapkan dapat memberikan

implikasi dengan kemampuan kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas secara cepat, tepat sasaran dan profesional.

Meningkatkannya dimensi kinerja petugas sangat mempengaruhi suatu kedisiplinan dan pelatihan yang merupakan salah satu dari beberapa faktor dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya (Kasmir, 2016). Kurangnya disiplin dan pelatihan dapat mempengaruhi semua kegiatan dengan mendatangkan hasil pekerjaan yang tidak maksimal dan tidak adanya keberhasilan sehingga mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan sesuai dengan visi dan misi dalam menjalankan tugas yang membuat citra buruk terhadap suatu organisasi (Handoko, 2014). Terutama pada instansi pemerintah yang berkaitan dengan kondisi kedaruratan dan sangat membutuhkan penanganan yang cepat tanggap dari para petugas yang bertanggung jawab.

Salah satunya adalah petugas pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat yang selalu dituntut kesiapsiagaan dan gerak cepat yang terarah serta terukur karena selalu berkaitan dengan kondisi gawat darurat yang dialami oleh seseorang atau suatu tempat.

Kondisi tidak pasti tersebut terjadi secara tidak terduga dengan waktu dan tempat yang sangat tidak bisa diprediksi menyebabkan tingkat kesulitan dan penanganan memerlukan prosedur tindakan yang baik dan tepat yang harus dilakukan para petugas yang menanggapi. Disamping itu kondisi tersebut sangat berisiko tinggi sehingga dapat mengorbankan jiwa dalam melaksanakan tugas jika tidak berhati-hati dan kurangnya keterampilan seorang petugas.

Kedisiplinan yang dimiliki seorang petugas akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya dengan maksimal meskipun tidak diawasi oleh pimpinan, melakukan kegiatan-kegiatan lainnya yang tidak berkesinambungan dengan pekerjaan, serta dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan dapat mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ada dalam lingkungan satuan kerja karena terkait dengan penanggulangan dan penyelamatan.

Kemampuan dan kesiapan petugas sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan penanggulangan dan penyelamatan, karena kurangnya kemampuan para petugas terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan akan berakibat pada kerugian atau keselamatan masyarakat yang sedang dalam kondisi membutuhkan bantuan.

Pengetahuan dan keterampilan baru yang dimiliki petugas tersebut mampu mengembangkan profesinya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi nya sesuai dengan standar operasional kerja kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang rutin diberikan.

Menurut (Umam, 2010) pelatihan sangat penting dilakukan untuk memberikan dan meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan perilaku (attitude) dapat memenuhi kebutuhan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga indikator yaitu: Disiplin, pelatihan dan kinerja karyawan.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat yakni salah satu perangkat instansi pemerintah di bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan di wilayah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Para petugas yang berdinis harus langsung terjun di lapangan dalam menanggulangi terjadinya kebakaran maupun penyelamatan dan penanggulangan bencana lainnya, seperti: evakuasi penyelamatan orang terjebak banjir, evakuasi bangunan runtuh dan peristiwa bencana lainnya sehingga sudah sangat tentu dituntut kemampuan dan kesiapan yang tinggi dari para petugas yang berdinis karena kinerja.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **Disiplin**

Menurut Hasibuan (2017: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Mangkunegara

(2017: 43) mengatakan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan yang berlaku di perusahaan. Selanjutnya, Menurut Sinambela (2012) pengertian dari disiplin preventif adalah suatu kegiatan untuk menggerakkan pegawai sehingga dapat mengikuti dan mematuhi dasar-dasar dan peraturan kerja yang ditetapkan suatu organisasi. Bersumber pada pemahaman tersebut, Hasibuan (2017: 193) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu perusahaan, yaitu: kehadiran, mematuhi peraturan, standar kerja, tingkat kewaspadaan dan bersikap etis.

#### **Pelatihan**

Menurut Wibowo (2016: 442) mengatakan bahwa pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 163) mengatakan pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Berikutnya Mangkunegara (2013: 46) mengartikan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Program pelatihan pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang harus dilatih. Dimensi dan indikator dari pelatihan, diantaranya adalah: kemampuan, pengetahuan, proses pelatihan dan manfaat pelatihan

#### **Kinerja Pegawai**

Nawawi (2016: 234) mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja yaitu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material. Persoalan kinerja selalu menjadi perhatian khusus dalam suatu manajemen dikarenakan berhubungan dengan produktivitas suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:14) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Menurut Wibowo (2016: 7) pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Umam (2010: 25) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang (kelompok) dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi. (Bangun, 2012) mengatakan, terdapat dimensi dan indikator kinerja pegawai, diantaranya: kualitas dan kecepatan waktu.

### **3. IMPLEMENTATION METHOD**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) software Smart PLS versi 3. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat yang menurut data observasi pra penelitian berjumlah 170 orang. Populasi bersifat heterogen sehingga teknis pengambilan sampel adalah *Non Probability Sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 170 responden. Adapun tahap-tahap pengujiannya adalah uji validitas, uji reliabilitas, *inner model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, *cronbach's alpha*, *outer model* meliputi uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

### **4. RESULTS AND DISCUSSION**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil Uji Validitas Disiplin ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Tabel 1.

**Tabel 1. Uji Validitas Disiplin (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>) Dan Kinerja Pegawai (Y)**

| Indikator         | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------|----------|---------|------------|
| X <sub>1.1</sub>  | 0,566    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.2</sub>  | 0,750    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.3</sub>  | 0,809    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.4</sub>  | 0,841    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.5</sub>  | 0,872    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.6</sub>  | 0,873    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.7</sub>  | 0,881    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.8</sub>  | 0,803    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.9</sub>  | 0,817    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.10</sub> | 0,833    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.11</sub> | 0,871    | 0,195   | Valid      |
| <hr/>             |          |         |            |
| X <sub>2.1</sub>  | 0,881    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.2</sub>  | 0,884    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.3</sub>  | 0,900    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.4</sub>  | 0,889    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.5</sub>  | 0,852    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.6</sub>  | 0,861    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.7</sub>  | 0,822    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.8</sub>  | 0,804    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.9</sub>  | 0,852    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.10</sub> | 0,854    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.11</sub> | 0,846    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>2.12</sub> | 0,858    | 0,195   | Valid      |
| X <sub>1.12</sub> | 0,849    | 0,195   | Valid      |
| <hr/>             |          |         |            |
| Y1                | 0,849    | 0,195   | Valid      |
| Y2                | 0,859    | 0,195   | Valid      |
| Y3                | 0,866    | 0,195   | Valid      |
| Y4                | 0,890    | 0,195   | Valid      |
| Y5                | 0,881    | 0,195   | Valid      |
| Y6                | 0,887    | 0,195   | Valid      |

### Uji Reabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel        | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------|-----------------------|--------------|------------|
| Disiplin        | 0,960                 | 0,600        | Reliabel   |
| Pelatihan       | 0,968                 | 0,600        | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai | 0,950                 | 0,600        | Reliabel   |

**Inner Model  
Convergent Validity**

**Tabel 3 Outer loading**

| Variabel                    | Indikat<br>or     | Outerloadi<br>ng |
|-----------------------------|-------------------|------------------|
| Disiplin (X <sub>1</sub> )  | X <sub>1.1</sub>  | 0.566            |
|                             | X <sub>1.2</sub>  | 0.750            |
|                             | X <sub>1.3</sub>  | 0.809            |
|                             | X <sub>1.4</sub>  | 0.841            |
|                             | X <sub>1.5</sub>  | 0.872            |
|                             | X <sub>1.6</sub>  | 0.873            |
|                             | X <sub>1.7</sub>  | 0.881            |
|                             | X <sub>1.8</sub>  | 0.803            |
|                             | X <sub>1.9</sub>  | 0.817            |
|                             | X <sub>1.10</sub> | 0.833            |
|                             | X <sub>1.11</sub> | 0.871            |
|                             | X <sub>1.12</sub> | 0.849            |
| Pelatihan (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub>  | 0.881            |
|                             | X <sub>2.2</sub>  | 0.884            |
|                             | X <sub>2.3</sub>  | 0.900            |
|                             | X <sub>2.4</sub>  | 0.889            |
|                             | X <sub>2.5</sub>  | 0.852            |
|                             | X <sub>2.6</sub>  | 0.861            |
|                             | X <sub>2.7</sub>  | 0.822            |
|                             | X <sub>2.8</sub>  | 0.804            |
|                             | X <sub>2.9</sub>  | 0.852            |
|                             | X <sub>2.10</sub> | 0.854            |
|                             | X <sub>2.11</sub> | 0.846            |
|                             | X <sub>2.12</sub> | 0.858            |
| Kinerja Pegawai<br>(Y)      | Y1                | 0.849            |
|                             | Y2                | 0.859            |
|                             | Y3                | 0.866            |
|                             | Y4                | 0.890            |
|                             | Y5                | 0.881            |
|                             | Y6                | 0.887            |

**Discriminant Validity**

**Tabel 4 Hasil Cross Loading**

| Indikator        | Disiplin<br>(X <sub>1</sub> ) | Pelatihan<br>(X <sub>2</sub> ) | Kinerja<br>Pegawai (Y) |
|------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| X <sub>1.1</sub> | 0.566                         | 0.486                          | 0.425                  |
| X <sub>1.2</sub> | 0.750                         | 0.648                          | 0.611                  |

|                   |       |       |       |
|-------------------|-------|-------|-------|
| X <sub>1.3</sub>  | 0.809 | 0.707 | 0.686 |
| X <sub>1.4</sub>  | 0.841 | 0.757 | 0.756 |
| X <sub>1.5</sub>  | 0.872 | 0.762 | 0.745 |
| X <sub>1.6</sub>  | 0.873 | 0.755 | 0.730 |
| X <sub>1.7</sub>  | 0.881 | 0.779 | 0.743 |
| X <sub>1.8</sub>  | 0.803 | 0.724 | 0.672 |
| X <sub>1.9</sub>  | 0.817 | 0.785 | 0.734 |
| X <sub>1.10</sub> | 0.833 | 0.804 | 0.719 |
| X <sub>1.11</sub> | 0.871 | 0.815 | 0.763 |
| X <sub>1.12</sub> | 0.849 | 0.826 | 0.759 |
| X <sub>2.1</sub>  | 0.837 | 0.881 | 0.788 |
| X <sub>2.2</sub>  | 0.808 | 0.852 | 0.740 |
| X <sub>2.3</sub>  | 0.809 | 0.861 | 0.789 |
| X <sub>2.4</sub>  | 0.762 | 0.822 | 0.779 |
| X <sub>2.5</sub>  | 0.753 | 0.804 | 0.669 |
| X <sub>2.6</sub>  | 0.808 | 0.852 | 0.745 |
| X <sub>2.7</sub>  | 0.724 | 0.835 | 0.755 |
| X <sub>2.8</sub>  | 0.685 | 0.835 | 0.787 |
| X <sub>2.9</sub>  | 0.761 | 0.842 | 0.783 |
| X <sub>2.10</sub> | 0.719 | 0.854 | 0.821 |
| X <sub>2.11</sub> | 0.773 | 0.846 | 0.778 |
| X <sub>2.12</sub> | 0.768 | 0.858 | 0.797 |
| Y <sub>1</sub>    | 0.746 | 0.810 | 0.849 |
| Y <sub>2</sub>    | 0.768 | 0.811 | 0.859 |
| Y <sub>3</sub>    | 0.715 | 0.801 | 0.866 |
| Y <sub>4</sub>    | 0.770 | 0.789 | 0.890 |
| Y <sub>5</sub>    | 0.772 | 0.784 | 0.881 |
| Y <sub>6</sub>    | 0.711 | 0.762 | 0.887 |

**Tabel 5 Nilai AVE**

| <b>Variabel</b>             | <b>AVE</b>   |
|-----------------------------|--------------|
| Disiplin (X <sub>1</sub> )  | <b>0.669</b> |
| Pelatihan (X <sub>2</sub> ) | <b>0.715</b> |
| Kinerja Pegawai (Y)         | <b>0.760</b> |

**Composite Reability**

**Tabel 6 Nilai Composite Reability**

| <b>Variabel</b>             | <b>Composite Reliability</b> |
|-----------------------------|------------------------------|
| Disiplin (X <sub>1</sub> )  | 0.960                        |
| Pelatihan (X <sub>2</sub> ) | 0.968                        |
| Kinerja Pegawai (Y)         | 0.950                        |

**Cronbach's Alpha**

**Tabel 7 Nilai Cronbach's Alpha**

| <b>Variabel</b>             | <b>Cronbach's Alpha</b> |
|-----------------------------|-------------------------|
| Disiplin (X <sub>1</sub> )  | 0.954                   |
| Pelatihan (X <sub>2</sub> ) | 0.964                   |
| Kinerja Pegawai (Y)         | 0.937                   |

**Outer Model**

**Uji Path Coefficient**

**Tabel 8 R-Square**

| <b>Nilai R-Square Variabel</b> | <b>Nilai R-Square</b> |
|--------------------------------|-----------------------|
| Pelatihan (X <sub>2</sub> )    | 0.834                 |
| Kinerja Pegawai (Y)            | 0.825                 |

**Uji Hipotesis  
Tabel 9 Path Coefficient**

| <b>Pengaruh</b>                          | <b>Original Sample</b> | <b>T-Statistic</b> | <b>P.Value</b> | <b>Hasil</b> |
|------------------------------------------|------------------------|--------------------|----------------|--------------|
| Disiplin => Kinerja Pegawai              | 0,858                  | 21.462             | 0.000          | Diterima     |
| Disiplin => Pelatihan                    | 0,904                  | 33.720             | 0.000          | Diterima     |
| Pelatihan => Kinerja Pegawai             | 0,754                  | 7.784              | 0.000          | Diterima     |
| Disiplin => Pelatihan => Kinerja Pegawai | 0.682                  | 7.370              | 0.000          | Diterima     |

**3.2 Pembahasan**

**3.2.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis pertama menguji apakah Disiplin secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,858 dan t-statistik yaitu sebesar 21.462. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena  $>1,96$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  menurut (R. Hamdani Harahap, 2015) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

**3.2.2. Pengaruh Disiplin terhadap Pelatihan**

Hipotesis kedua menguji apakah Disiplin secara positif berpengaruh terhadap Pelatihan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Disiplin terhadap Pelatihan sebesar 0,908 dan t-statistik yaitu sebesar 33.720. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena  $>1,96$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  menurut (Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin dan Saharudin Kaseng, 2017) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Pelatihan.

**3.2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ketiga menguji apakah Pelatihan secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,751 dan t-statistik yaitu sebesar 7.784. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena  $>1,96$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  menurut (Dody, 2017) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. bahwa Kualitas Produk (X1) berpengaruh terhadap Inovasi Produk (X2) diterima.

#### **3.2.4. Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis keempat menguji apakah Disiplin dan Pelatihan secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin dan Pelatihan, terhadap Kinerja Pegawai sebesar 82,5%. Hasil hipotesis menyatakan bahwa disiplin dan pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya atau  $H_4$  diterima.

### **4. CONCLUSION**

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diketahui dari *critical ratio* (CR) antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika Disiplin baik maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai. Begitu juga sebaliknya jika Disiplin kerja buruk maka akan mempengaruhi penurunan pada Kinerja Pegawai.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Pelatihan. Hal ini diketahui dari *critical ratio* (CR) antara variabel Disiplin terhadap Pelatihan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin sangat penting sebagai dasar dalam meningkatkan mutu Pelatihan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Semakin baik suatu pelatihan yang didapat oleh pegawai maka akan semakin baik Kinerja Pegawai, demikian juga sebaliknya semakin kurangnya pelatihan maka akan semakin rendah pula Kinerja Pegawai.
4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai, akan tetapi dengan adanya Disiplin dan Pelatihan dapat meningkatkan pegawai yang profesional.

### **5. SARAN**

1. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator ijin kerja dalam variabel Disiplin mendapat nilai terendah walaupun nilai hasil masih positif, hal ini menunjukkan bahwa Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam menerapkan kedisiplinan harus lebih baik sesuai dengan aturan dan sanksi/hukuman yang berlaku.
2. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator ijin kerja antara variabel Disiplin dan variabel Pelatihan mendapat nilai terendah meskipun nilai hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam membuat aturan kedisiplinan dan juga dalam pelatihan lebih menekankan ketegasan pimpinan.
3. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator materi pelatihan dalam variabel Pelatihan mendapat nilai terendah meskipun nilai hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa

- Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam menyiapkan kajian materi pelatihan hendaknya lebih meningkatkan pelatihan.
4. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator standar kualitas dalam variabel Kinerja Pegawai mendapat nilai terendah meskipun terbukti disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, akan tetapi nilai hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat hendaknya meningkatkan kinerja pegawai dengan standar kualitas yang sesuai prosedur dengan melakukan langkah-langkah formal sehingga terciptanya tujuan performa dan kualitas kerja yang baik.

### REFERENCES

- Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin dan Saharudin Kaseng, (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Skripsi*. Universitas Tadulako. Sulawesi Tengah
- Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dody, (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MAS SUMBIRI. Skripsi*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- Handoko, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. Yogyakarta: B.P.P.E UGM.
- Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, (2016). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- R. Hamdani Harahap, (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Sedarmayanti, (2009). *Reformasi Adminitrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sinambela, (2012). *Kinerja Pegawai: Teori pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umam, (2010). *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.