

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMADAM KEBAKARAN & PENYELAMATAN RAYON SURABAYA II

Dwiki Ammar Syihab¹, Riyadi Nugroho²

Email : dwiki418@gmail.com¹, riyadi@untag.co.id²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

This study plans to dissect the impact of Skill, Work Discipline, Responsibility on Representative Execution at Rayon Fire and Salvage Administration Surabaya II, Jl. Kenjeran No.120, Tambakrejo, Kec. Simokerto, Surabaya City, East Java 60142. This study utilized inspecting information of 41 representatives from the absolute existing workers through the dissemination of surveys. The sort of information utilized is quantitative with an unmistakable methodology. The information investigation strategy utilizes instrument tests and traditional presumption tests. The information investigation strategy utilizes various direct relapse examination and the coefficient of assurance (R^2) test. Speculation testing with t test (halfway) and f test (concurrent). In this review, getting information created from the t test showed that every free factor impacted representative execution with a Capability relapse coefficient ($X1$) worth of 5.264 and Work Discipline relapse coefficient ($X2$) worth of 7,463 while Responsibility ($X3$) had a relapse coefficient worth of 3,620. The information from Test f got f compute $> f$ table, which is $105,705 > 2.86$ so it tends to be inferred that the free factors of Skill ($X1$), Work Discipline ($X2$), and Responsibility ($X3$) impact the reliant variable Representative Exhibition (Y). This exploration is supposed to be utilized as a source of perspective and essential help in decision making for the Surabaya Rayon II Fire and Salvage Administration, which is connected with Skill ($X1$), Work Discipline ($X2$), Responsibility ($X3$). Likewise, this exploration is supposed to have the option to give new information and bits of knowledge in regards to Skill ($X1$), Work Discipline ($X2$), Responsibility ($X3$) at the Surabaya Rayon II Fire and Salvage Administration.

Keywords: competence, work discipline, workload, employee performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, SDM merupakan salah satu yang paling signifikan dan tidak dapat dipisahkan dari setiap lembaga, organisasi atau bahkan asosiasi. SDM adalah jalan menuju peningkatan organisasi. Dengan kemajuan inovasi dan pendidikan, dibutuhkan individu-individu berbakat di setiap bidang. Tetapkan keterbukaan terhadap tempat kerja dan angkat tingkat kepercayaan yang representatif. Eksekusi pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa variabel pendukung termasuk kompetensi. Kapabilitas adalah kemampuan yang

bergantung pada kemampuan dan informasi yang dijunjung tinggi oleh mentalitas kerja dan penerapannya dalam melakukan usaha serta tugas yang merujuk pada kebutuhan kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016:20). Tingkat keterampilan yang diharapkan dalam organisasi pemerintah dan kepegawaian PNS di samping perjalanan akan terus dipertimbangkan dalam pengembangan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya, disiplin kerja mengandung arti suatu standar baik yang disusun tertulis atau tidak tertulis yang ditetapkan dalam organisasi yang harus dipatuhi oleh semua wakil yang bekerja. Disiplin kerja

mengandung arti suatu cara berperilaku yang harus dimiliki oleh semua orang, mengingat wakil bagi organisasi. Tanggung jawabnya juga. Setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab terdiri dari tanggung jawab aktual dan tanggung jawab mental. Tanggung jawab adalah proporsi dari kapasitas terbatas atau batas tubuh manusia yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah akibat dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang dilihat dari tingkah laku pekerjaannya dalam menyelesaikan latihan-latihan di tempat kerja. Pencapaian atau kegagalan suatu asosiasi dalam menyelesaikan tugas terkait erat dengan pelaksanaan yang representatif, pencapaian pelaksanaan dalam asosiasi merupakan variabel yang harus dilihat untuk memahami organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Sumber : data primer (2023)

Gambar 2.1 Grafik Capaian Kinerja

Berdasarkan informasi diatas tentang kebakaran dan musibah yang telah terjadi dan telah ditangani oleh para pekerja Dinas Kebakaran dan Bencana Kota Surabaya, dimana ternyata kinerja yang representatif sebenarnya harus ditingkatkan, terutama dalam menyelesaikan kewajiban dan kemampuan utama mereka sebagai pekerja yang siap dan mahir untuk menangani kobaran api dan bencana untuk membatasi kerugian. Masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerja dapat disebabkan oleh tidak adanya keterampilan ideal yang

diharapkan dari pegawai, hal ini jelas akan mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Selain itu, disiplin kerja dan tanggung jawab juga harus dilihat untuk membuat pelaksanaan perwakilan yang lebih baik.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Catio & Sunarsi (2020) yang berjudul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan mengatakan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Sinaga & Sihombing (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api DIVRE 1 Sumatera Utara mengatakan Beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. Maka dapat dilanjutkan dan dikembangkan dari semua hasil penelitian diatas, peneliti mengembangkan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II”. Hal ini juga sesuai dengan yang terjadi pada instansi terkait.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ini:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?

4. Apakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
2. Untuk menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
3. Untuk menganalisis apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
4. Untuk menganalisis apakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang bergantung pada kemampuan dan informasi didukung oleh cara pandang kerja dan penerapannya dalam menyelesaikan usaha dan pekerjaan yang mengacu pada prasyarat kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016:203). Menurut Wibowo (2017:271) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau tugas yang

bergantung pada kemampuan dan informasi dan didukung oleh disposisi kerja yang diminta oleh pertunjukan.

Indikator yang menjadi pengukur kompetensi diantaranya sebagai berikut (Wibowo, 2017:286):

1. Keterampilan
Merupakan Ketrampilan yang menyediakan struktur atau urutan kegiatan yang secara substansial terkait dengan pencapaian tujuan implementasi. Kompetensi dalam hal ini juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai suatu hasil tertentu dalam suatu bidang yang sesuai dengan kebijakan kinerja dan penyesuaian dalam organisasi.
2. Pengetahuan
Adalah data yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pegawai harus mengetahui dan mencari tahu informasi atau data di bidang khusus mereka.
3. Peran Sosial
Merupakan cara berperilaku yang dituntut dari orang-orang sesuai dengan kesejahteraan ekonomi yang mereka tanggung, sehingga pekerjaan juga dapat mengarahkan perilaku seseorang dapat berbeda ketika mereka memiliki status sosial yang berbeda pekerjaan mengandung hak istimewa dan komitmen posisi masyarakat.
4. Citra diri
Pandangan citra diri juga merupakan akhir dari pandangan kita dalam berbagai pekerjaan sebagai siswa, staf dan supervisor atau pandangan kita tentang sifat-sifat karakter yang kita rasakan dalam diri kita, misalnya tabah, adil, ramah dan sebagainya.
5. Sikap
Sikap yang digerakkan oleh para wakil merupakan kecakapan yang mengesankan dalam menyelesaikan kewajibannya dengan pasti dan pasti bahwa pekerjaan dapat dilakukan dengan sewajarnya sesuai dengan apa yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh jabatan atau organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua pedoman organisasi dan norma yang diterima dengan relevan. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku individu sesuai pedoman, prosedur kerja atau disiplin kerja yang ada adalah mentalitas, perilaku dan kegiatan yang menyetujui pedoman hirarki, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator yang menjadi pengukur disiplin kerja diantaranya sebagai berikut (Sutrisno, 2016:94):

1. Taat terhadap aturan waktu
Memperhatikan batasan waktu terkait jam kerja, jam tidak kerja dan istirahat, serta patuhi secara tepat waktu sesuai dengan kebijakan yang berlaku di organisasi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Kepatuhan terhadap aturan organisasi memengaruhi prinsip-prinsip penting cara berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Pendekatan yang terbukti dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan departemen lain sesuai dengan kedudukan, fungsi dan tanggung jawabnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
Aturan ini mengacu pada apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan perusahaan.

2.3 Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu siklus dalam menentukan kuantitas kerja jangka panjang SDM yang dikerjakan, digunakan, dan dibutuhkan dalam menindaklanjuti suatu tugas untuk jangka waktu tertentu. Ini berarti beban kerja bukan hanya masalah tugas atau pekerjaan, tetapi juga mencakup

pengiriman sumber daya dan kepastian rentang waktu juga.

Indikator yang menjadi pengukur beban kerja diantaranya sebagai berikut (Koesomowidjojo, 2017:33):

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi kerja yang dimaksud adalah sarana yang dengan baik seorang pekerja menangkap pekerjaan. Dengan demikian, organisasi sudah seharusnya memiliki dan memberikan sosialisasi *standard operating procedur* (SOP) kepada seluruh komponen yang ada di dalam organisasi.
2. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu kerja yang tepat dengan prosedur SOP dapat meminimalkan beban kerja yang dirasakan karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai
Ini membutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu untuk setiap perwakilan yang jumlahnya pasti tidak sama satu sama lain.

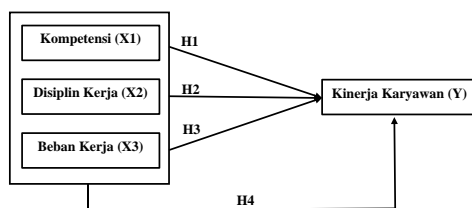
2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari pekerjaan yang representatif dari segi nilai, kuantitas, waktu kerja dan partisipasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2019:123). Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2017:9) Menyatakan secara kualitatif dan kuantitatif bahwa kinerja karyawan kami merupakan hasil kerja yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Artinya tidak hanya kuantitas, kualitas dan hasil akhir yang diperhitungkan, tetapi juga komitmen dan kewajaran tugas dan set pekerjaan. Selain mempengaruhi kuantitas, kualitas dan keadilan kinerja delegasi itu sendiri, kinerja juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan keseluruhan asosiasi.

Indikator yang menjadi pengukur kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut (Sutrisno, 2019:152):

1. Hasil kerja
Kuantitas dan tingkat kualitas produk dan tingkat kendali atas hasil pekerjaan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan keterampilan profesional secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama dalam hal memecahkan masalah yang akan datang.
4. Kecekatan mental
Kemampuan dan kecepatan menyesuaikan diri dengan gaya kerja dan kondisi kerja di tempat kerja saat diterimanya tugas atau permintaan pekerjaan.
5. Sikap
Tingkat semangat dalam bekerja, sikap positif dan santun dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Ketepatan waktu dan ketekunan juga menentukan kuantitas dan kualitas pekerjaan.

2.5 Kerangka Konseptual



Sumber : data yang diolah (2023)

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti tersebut di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah untuk memberikan ukuran yang obyektif dan terukur dari fenomena yang diteliti. Metode deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan objek penelitian atau hasil penelitian. Penelitian ini hanya ingin mengetahui keadaan variabel itu sendiri tanpa adanya pengaruh atau keterkaitan dengan variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II, yang berlokasi di Jl. Kenjeran No.120, Tambakrejo, Kec. Simokerto, Kota Surabaya, Jawa Timur 60142. Waktu Penelitian dilaksanakan pada tanggal 10 Maret 2023 – 10 Juni 2023 pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan sekelompok orang yang menjadi responden melalui penyebaran kuesioner. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. dan data

yang diperoleh berupa sejarah, struktur organisasi dan informasi tentang perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II yang berjumlah 41 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah *non probability sampling*. *non probability sampling* artinya sampel tidak diambil secara acak. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 responden, maka penulis mengambil 100% dari populasi Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II yaitu. 41 responden.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan skor setiap elemen pernyataan dengan skor keseluruhan untuk mendapatkan nilai *Pearson Correlation*. *Pearson Correlation* > 0,30 menunjukkan bahwa semua pengukuran dalam penelitian ini valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Kemudian semua alat tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov) memberikan hasil pada tingkat signifikansi penelitian sebesar

0,20 yaitu $0,20 > 0,05$ yang menunjukkan distribusi normal pada semua variabel.

4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, hasil model regresi penelitian ini antar variabel independen tidak ada korelasi atau bukti multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai VIF masing-masing variabel independen < 10 dan *tolerance value* > 0,10.

4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasilnya menunjukkan tidak ada pola yang jelas pada gambar scatter plot, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nol, oleh karena itu, tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.134	2.473		3.289	.002
X1	.325	.062	.375	5.264	<.001
X2	.639	.086	.545	7.463	<.001
X3	.282	.078	.210	3.620	<.001

Sumber : data diolah output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 8.134 + 0,325 X1 + 0,639 X2 + 0,282 X3$$

Interpretasi model di atas adalah sebagai berikut.:

1. Konstanta yang dihasilkan (a) adalah 8134. Artinya, jika koefisien X1, X2, X3 adalah nol, maka nilai produktivitas pekerja (Y) adalah 8134.
2. Nilai faktor kompetensi (X1) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, dan

kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,325. Atau sebaliknya, penurunan produktivitas sebesar 1 satuan menyebabkan penurunan efisiensi petugas Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II sebesar 0,325.

3. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,639 yang menunjukkan peningkatan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,639. Atau sebaliknya, penurunan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II sebesar 0,639.
4. Nilai koefisien kerja (X3) sebesar 0,282. Artinya peningkatan variabel pekerjaan sebesar 1 satuan (X3) meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,282. Atau sebaliknya, dengan penurunan beban sebesar 1 satuan, maka produktivitas tenaga kerja pegawai Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II berkurang sebesar 0,282.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.887	1.17157

Sumber : data diolah output SPSS

Terlihat dari tabel diatas bahwa Adjusted R square adalah 0,887. Artinya variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) sebesar 88,7% dan sisanya 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Sementara itu, hasil pengujian koefisien determinasi (R²) diatas menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam

Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

4.3.3 Hasil Uji t (Parsial)

1. Nilai uji-t variabel Kompetensi merumuskan hipotesis H1 dengan menggunakan uji t berikut. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kompetensi (X1), t-hitung 5,264 > t-tabel 2,02439 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Jika diperoleh nilai dibawah 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima maka kesimpulan variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
2. Nilai uji t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan untuk hipotesis H2 dengan uji-t sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji-t untuk variabel Disiplin Kerja (X2), t-hitung 7,463 > t-tabel 2,02439 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Jika diperoleh nilai dibawah 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima maka kesimpulan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
3. Nilai uji-t variabel Kompetensi merumuskan hipotesis H1 dengan menggunakan uji t berikut. Berdasarkan hasil uji t untuk variabe Beban Kerja (X3), t-hitung 3.620 > t-tabel 2,02439 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Jika diperoleh nilai dibawah 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima maka kesimpulan variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

4.3.4 Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.3 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	435.264	3	145.088	105.705	<.001 ^b
Residual	50.785	37	1.373		
Total	486.049	40			

Sumber : data diolah output SPSS

Berdasarkan hasil uji F variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, diperoleh hasil F-hitung > F-tabel yaitu $105,705 > 2,86$, dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. maka H_0 ditolak dan H_4 diterima dengan signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil t-hitung $5,264 > t$ -tabel 2,02439 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), jadi dapat dikatakan hipotesis pertama berbunyi "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II" telah sesuai dengan hasil penelitian, Hipotesis diterima karena sesuai dengan hasil penelitian. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan. Jika Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka

perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan Kompetensi.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-hitung $7,463 > t$ -tabel 2,02439 untuk nilai signifikansi menunjukkan $0,001 < 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama "Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II" Hipotesis diterima karena sesuai dengan hasil penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berdampak pada kinerja karyawan. Jika Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II ingin meningkatkan efisiensi pegawai, masalah disiplin tenaga kerja harus diperhatikan.

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, variabel Beban Kerja terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil nilai t-hitung $3,620 > t$ tabel 2,02439 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II. Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut. "Beban kerja ini akan berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II" Hipotesis diterima karena sesuai dengan hasil penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan

yang ditugaskan kepada karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, apabila Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II ingin meningkatkan kinerja pegawainya, maka harus memperhatikan tingkat beban kerja dan menentukan apakah sudah memenuhi persyaratan. Begitu juga dengan jumlah karyawan yang bekerja di dalamnya.

4.4.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $105,705 > 2,85$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 (signifikansi 5%) yang lebih kecil dari 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dengan ini Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja ini menunjukkan hubungan yang positif atau searah dengan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa peningkatan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan, dan sebaliknya jika terjadi penurunan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil kajian dan analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

2. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan hasil uji F (simultan), dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh peneliti, dengan demikian penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai materi atau masukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kompetensi, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan itu sendiri, sekaligus

memperbaiki apabila ada kekurangan dalam pencapaian instansi selama ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan informasi bagi yang melanjutkan penelitian dengan variabel serupa, juga dapat dikembangkan dengan menambah variabel berbeda yang terkait fenomena masing-masing perusahaan atau instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)*. 17(2), 15–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (edisi ke-9). Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (Bala Seda, Ed.; cet. 1). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., Nurhadi, M. N., & Amkop Makassar, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar* (Vol. 6, Nomor 1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.202>
- Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms* (Revised ed.). Harcourt Brace Jovanovich.
- Intan, S. W. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Co – Legal Indonesia di Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Jufri, A., Kurniawan, P., Djadjuli, M., & Hadiwibowo, I. (2021). RBV Teori: Kinerja Religius Berbasis Kepribadian Islam dan Perilaku Inovatif Dalam Konseptual. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 375–388.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja* (Andriansyah, Ed.; Cetakan I). Raih Asa Sukses.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Marleni, I., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. 2022.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Dalam *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Nomor 2).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

sosial, definisi sosial, dan perilaku sosial / I.B. Wirawan: Vol. 23 cm.
Kencana Prenada Media Group.

- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16–30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi: Vol. 17,6 X 25 CM* (Cetakan II). PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-8). Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 10). Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Rajawali Pers.
- Wirawan, I. B. (2012). *Teori-teori sosial dalam tiga paradigma: (fakta*