

PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKTOR PEMADAM KEBAKARAN KECAMATAN PULOGADUNG KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

Ade Johardin Muslim¹, Nur Fitri Rahmawati²
joe5sinar@gmail.com¹, fitri.alfaruq@gmail.com²
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami

ABSTRAK

Kinerja pegawai berfungsi sebagai indikator utama untuk mengevaluasi efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Permasalahan yang terjadi, seperti kurangnya petugas lapangan, lambatnya respons terhadap insiden kebakaran akibat masalah infrastruktur yang kurang memadai, dan ketidakdisiplinan beberapa pegawai dalam melaksanakan apel namun tetap menginput kehadiran di e-kinerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh Kompetensi, Stres, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 124 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik nonprobability sampling dengan rumus Slovin, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 95 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan software SPSS dengan teknik analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung sebesar 79,2%, Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung sebesar 78,2%, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung sebesar 80,4%. Pengaruh Kompetensi, Stres dan Motivasi kerja secara simultan sebesar 85,5% terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung. Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan bagi manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung untuk meningkatkan kesadaran keselamatan di tempat kerja melalui pelatihan yang lebih sering, meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan pengelolaan prioritas pegawai, memperbaiki fasilitas ruang istirahat agar lebih nyaman, serta menyediakan panduan kerja yang jelas dan alat yang mendukung ketelitian pegawai guna meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional.

Kata Kunci: Kompetensi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance serves as the main indicator to evaluate the effectiveness of an organization in achieving its objectives. Issues such as the shortage of field officers, slow response to fire incidents due to inadequate infrastructure, and indiscipline among some employees in attending roll calls while still inputting attendance in the e-performance system, are present. This study aims to analyze and evaluate the extent of the influence of Competence, Work Stress, and Work Motivation on Employee Performance in the Fire Department Sector of Pulogadung. The research uses a quantitative approach with a population of 124 people. The sampling method was non-probability sampling with the Slovin formula, resulting in a sample size of 95 respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using SPSS software with statistical analysis techniques. The research findings show that Competence influences Employee Performance in the Fire Department Sector of Pulogadung by 79.2%, Work Stress influences Employee Performance by 78.2%, and Work Motivation influences Employee Performance by 80.4%. The combined influence of Competence, Work Stress, and Work Motivation on Employee Performance is 85.5%. Based on these findings, it is recommended that the management of the Fire Department Sector of Pulogadung increase workplace safety awareness through more frequent training, enhance time management and prioritization skills among employees, improve the comfort of rest areas, and provide clear work guidelines and tools to support employee

accuracy to improve performance and operational effectiveness.

Keywords: Competence, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan organisasi, karena potensi dan kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis. Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas operasional dan kualitas pelayanan, baik dalam jangka pendek maupun panjang, serta mencakup aspek seperti etika kerja, kerja sama tim, dan respon terhadap tantangan. Menurut (Mangkunegara, 2019), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan.” Dalam sektor publik seperti pemadam kebakaran, kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas organisasi, yang berdampak langsung pada keselamatan dan kesejahteraan masyarakat.

Di Sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung, kinerja pegawai berperan penting dalam keselamatan masyarakat melalui pemadaman kebakaran, penyelamatan jiwa, dan mitigasi risiko. Namun, terdapat kendala serius, seperti kurangnya jumlah petugas lapangan, yang berdampak pada kesiapan dalam menangani insiden. Keterbatasan personel di berbagai pos dan unit dibandingkan dengan kebutuhan operasional ideal berpotensi menghambat respons cepat dalam situasi darurat serta meningkatkan beban kerja petugas yang ada.

Tabel 1 Data Penempatan Pegawai

Lokasi	Jumlah
Ka Sie Sektor	1 orang
Staf Administrasi	1 orang
Pos Pulo Mas	10 orang
Pos BPAD	10 orang
Pos Cipinang	10 orang
Kantor Sektor	25 orang
Kantor Sudin	47 orang
Unit Komado	3 orang
Regu Teknisi	10 orang
SATGAS	7 orang
Total	124 orang

Sumber: Sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung, 2024

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan distribusi pegawai di Sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung menunjukkan ketimpangan, dengan mayoritas personel berada di Kantor Sudin (47 orang) dan Kantor Sektor (25 orang), sementara unit lapangan seperti Pos Pulo Mas, Pos BPAD, dan Pos Cipinang masing-masing hanya memiliki 10 orang, Unit Komando dan SATGAS masing-masing 3 dan 7 orang. Keterbatasan ini dapat mengurangi efektivitas respons terhadap kebakaran. Selain itu, lambatnya respons juga disebabkan oleh infrastruktur yang kurang memadai dan jalur komunikasi yang tidak optimal. Ketidaksiplinan pegawai, seperti keterlambatan, jarang mengikuti apel, dan sering mengajukan izin, turut berdampak pada operasional pemadam kebakaran, sebagaimana tercermin dalam laporan kehadiran tahun 2024, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Laporan Kehadiran Tahun 2024

Sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung					
Bulan	Terlambat	Pulang awal	Izin	Cuti	Dinas Luar
Januari	3	4	2	1	1
Februari	3	1	1	1	1
Maret	0	1	1	1	1

Bulan	Terlambat	Pulang awal	Izin	Cuti	Dinas Luar
April	2	2	1	1	0
Mei	1	0	1	0	1
Juni	1	1	0	1	0
Juli	0	0	0	0	0
Agustus	1	1	1	0	1
September	1	1	0	1	0
Oktober	0	0	1	0	0

Sumber: Sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung, 2024

Berdasarkan data tersebut menunjukkan adanya pola ketidakpatuhan yang konsisten di beberapa bulan, terutama dalam hal keterlambatan dan izin. Meskipun angka kehadiran masih dapat dimonitor, perilaku seperti terlambat, pulang awal, dan seringnya pengajuan izin menunjukkan perlunya perbaikan dalam disiplin kerja. Ketidakpatuhan ini dapat menghambat efektivitas pelayanan yang seharusnya diberikan secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah strategis seperti penegakan aturan yang lebih tegas, pemberian motivasi, serta evaluasi terhadap sistem kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung.

Sektor Damkar Kecamatan Pulogadung menerapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai ukuran pencapaian, di mana melaksanakan apel menjadi salah satu indikator kinerja bulanan. Namun, dalam pelaksanaannya, beberapa pegawai yang tidak melaksanakan apel tetapi tetap menginput kehadiran di e-kinerja, dan meskipun pimpinan mengetahui ketidakakuratan ini, laporan tersebut tetap divalidasi. Upaya teguran oleh atasan belum memberikan dampak signifikan karena kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi. Pimpinan menghadapi dilema dalam memberikan sanksi yang berupa penilaian SKP rendah (di bawah skor 75), karena penurunan nilai ini akan berdampak langsung pada Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) pegawai. Selain itu, posisi senioritas pegawai yang kinerjanya rendah seringkali membuat pimpinan merasa sungkan untuk melakukan teguran secara tegas. Akibatnya, banyak target kinerja yang tidak terlaksana sesuai standar, namun tetap tercatat sebagai pencapaian, sehingga proses evaluasi kinerja tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata. Permasalahan ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja, efektivitas kompetensi dan manajemen stres terhadap kinerja pegawai, yang menjadi isu utama untuk diteliti dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di sektor ini. Oleh karena itu, Sektor Damkar Kecamatan Pulogadung harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya Kompetensi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja.

Penelitian ini menemukan beberapa faktor yang menghambat kinerja pegawai di Sektor Damkar Kecamatan Pulogadung, seperti kurangnya kompetensi akibat pelatihan yang tidak memadai, tingginya stres kerja yang menurunkan produktivitas, serta rendahnya motivasi akibat minimnya penghargaan dan insentif. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana serta lemahnya sistem pengawasan dan evaluasi juga berkontribusi terhadap permasalahan ini. Menurut (Sutrisno, 2016), “kompetensi mencakup perilaku kerja, keterampilan, dan pengetahuan yang mendukung kinerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.” Dalam hal ini, Sektor Damkar Kecamatan Pulogadung menaruh perhatian pada jenjang pendidikan pegawai sebagai faktor yang memengaruhi kompetensi mereka, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Jenjang Pendidikan Pegawai Sektor Pulogadung

Jenjang Pendidikan	Jumlah pegawai
SMA sederajat	96
Diploma Tiga	1
Sarjana	23

Berdasarkan tabel, mayoritas pegawai di Sektor Damkar Kecamatan Pulogadung memiliki latar belakang pendidikan SMA/K/Sederajat, yang kemungkinan berdampak pada kompetensi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Untuk meningkatkan kinerja, perlu ada upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan pelatihan, terlepas dari tingkat pendidikan formal pegawai. Pendidikan formal saja tidak cukup untuk memenuhi tuntutan kompetensi profesional, sehingga pemberdayaan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, disiplin, dan pelatihan menjadi penting. Dengan pengembangan kompetensi yang memadai, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Sektor Damkar Kecamatan Pulogadung sangat berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat dan efektivitas operasional tim. Namun, banyaknya ketentuan dan prosedur yang harus diikuti memaksa pegawai untuk bekerja dalam kondisi yang penuh tekanan, baik dari kewajiban pekerjaan maupun dari ekspektasi masyarakat dan atasan. Situasi ini dapat meningkatkan tingkat stres kerja di kalangan pegawai, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas.

Data menunjukkan bahwa setiap bulan petugas Sektor Damkar Pulogadung menangani rata-rata 11 kejadian kebakaran, 21 insiden penyelamatan, serta berbagai laporan kedaruratan, seperti evakuasi hewan liar, pelepasan cincin, dan penyelamatan orang tenggelam, di samping melaksanakan sosialisasi ke minimal 2 RT per hari. Tingginya frekuensi tugas ini berpotensi meningkatkan stres kerja. Menurut (Mangkunegara, 2019), “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, dan jika tidak ditangani, dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai”. Selain stres, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai mencapai kinerja yang optimal.

Pada Sektor Damkar Kecamatan Pulogadung, penerapan fungsi motivasi kerja kepada pegawai belum sepenuhnya optimal. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya motivasi di tempat kerja ini antara lain adalah minimnya dorongan positif dari atasan, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, serta tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan prestasi baik. Selain itu, kurangnya komunikasi yang baik, seperti musyawarah bersama untuk menyelesaikan permasalahan terkait hak dan kewajiban pegawai, juga menjadi penyebab turunnya motivasi. Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa ketika motivasi kerja menurun, kinerja pegawai pun akan terpengaruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait persepsi dan pendapat responden. Menurut (Sujarweni, 2020), “penelitian kuantitatif menghasilkan temuan melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi.” Dengan pendekatan ini, penelitian akan menganalisis pengaruh variabel seperti kompetensi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara objektif.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung, Kota Jakarta Timur, yang berjumlah 124 orang. Sampel diambil menggunakan teknik Slovin untuk memastikan keterwakilan yang akurat. Dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian 5%, perhitungan rumus Slovin menghasilkan

sampel sebanyak 95 pegawai. Pengambilan sampel ini bertujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi secara valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan secara partisipatif, di mana peneliti turut serta dalam kegiatan yang diamati untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai objek penelitian (Sujarweni, 2020). Metode ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih kaya dan relevan. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis. Menurut (Sujarweni, 2020), “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab”. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban untuk mengukur variabel yang diteliti secara lebih terstruktur dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan terhadap 95 pegawai Pemadam Kebakaran Sektor PuloGadung menggunakan SPSS versi 25 dengan tingkat signifikansi 0,05. Indikator dinyatakan valid jika nilai $r \geq 0,1996$, sedangkan nilai di bawahnya dianggap tidak valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R tabel	R hitung	Hasil
Kompetensi	Pernyataan 1	0,1996	.734**	Valid
	Pernyataan 2	0,1996	.632**	Valid
	Pernyataan 3	0,1996	.743**	Valid
	Pernyataan 4	0,1996	.649**	Valid
	Pernyataan 5	0,1996	.597**	Valid
	Pernyataan 6	0,1996	.681**	Valid
	Pernyataan 7	0,1996	.633**	Valid
	Pernyataan 8	0,1996	.674**	Valid
	Pernyataan 9	0,1996	.540**	Valid
	Pernyataan 10	0,1996	.526**	Valid
	Pernyataan 11	0,1996	.306**	Valid
	Pernyataan 12	0,1996	.246*	Valid
Stres Kerja	Pernyataan 1	0,1996	.691**	Valid
	Pernyataan 2	0,1996	.674**	Valid
	Pernyataan 3	0,1996	.620**	Valid
	Pernyataan 4	0,1996	.607**	Valid
	Pernyataan 5	0,1996	.615**	Valid
	Pernyataan 6	0,1996	.555**	Valid
	Pernyataan 7	0,1996	.679**	Valid
	Pernyataan 8	0,1996	.638**	Valid
	Pernyataan 9	0,1996	.558**	Valid
	Pernyataan 10	0,1996	.587**	Valid
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,1996	.746**	Valid
	Pernyataan 2	0,1996	.668**	Valid
	Pernyataan 3	0,1996	.672**	Valid
	Pernyataan 4	0,1996	.679**	Valid
	Pernyataan 5	0,1996	.661**	Valid
	Pernyataan 6	0,1996	.655**	Valid
	Pernyataan 7	0,1996	.686**	Valid
	Pernyataan 8	0,1996	.269**	Valid
	Pernyataan 9	0,1996	.615**	Valid
	Pernyataan 10	0,1996	.626**	Valid

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R tabel	R hitung	Hasil
Kinerja Pegawai	Pernyataan 11	0,1996	.735**	Valid
	Pernyataan 12	0,1996	.666**	Valid
	Pernyataan 1	0,1996	.657**	Valid
	Pernyataan 2	0,1996	.544**	Valid
	Pernyataan 3	0,1996	.539**	Valid
	Pernyataan 4	0,1996	.688**	Valid
	Pernyataan 5	0,1996	.511**	Valid
	Pernyataan 6	0,1996	.523**	Valid
	Pernyataan 7	0,1996	.492**	Valid
	Pernyataan 8	0,1996	.618**	Valid
Pernyataan 9	0,1996	.487**	Valid	
Pernyataan 10	0,1996	.597**	Valid	

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang melibatkan 95 responden, ditemukan bahwa nilai r hitung pada setiap variabel lebih tinggi daripada nilai r tabel yang sebesar 0,1996. Selain itu, tingkat signifikansi dari setiap pernyataan $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa uji validitas untuk tiap variabel dalam penelitian ini menghasilkan hasil yang valid. Ini mengindikasikan bahwa responden yang mengisi kuesioner untuk tiap variabel dengan benar menggambarkan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 95 responden di lokasi yang sama dengan uji validitas. Angket dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan tidak reliabel jika $\leq 0,60$, sebagaimana ditampilkan dalam tabel Reliability Statistics berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

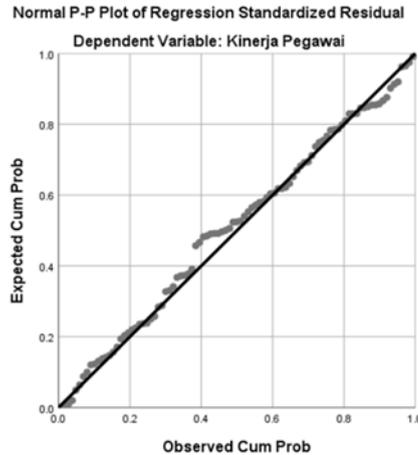
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Baku	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	.816	0,6	Reliabel
2.	Stres Kerja (X2)	.823	0,6	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	.870	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	.761	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Hasil dari tabel yang disajikan menunjukkan bahwa dalam uji reliabilitas yang melibatkan 95 responden, variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa semua alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva plot probabilitas normal digunakan, dengan aturan bahwa apabila titik-titik pada grafik ini tersebar sesuai dengan garis diagonal, maka data yang digunakan memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas data menggunakan kurva plot probabilitas normal.



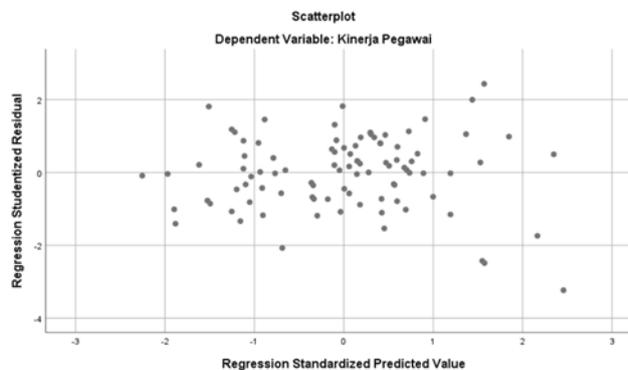
Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat diamati bahwa dalam Normal P-P Plot untuk variabel Kinerja Pegawai, data tersebut menunjukkan distribusi yang normal atau mendekati normal. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik pada gambar distribusi yang tampak tersebar atau mendekati garis diagonal. Titik-titik data juga terlihat mengikuti pola garis diagonal tersebut, menunjukkan kesesuaian dengan distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi memiliki varians yang konstan. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Hasil dari analisis heteroskedastisitas dapat dilihat pada hasil berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Menurut gambar di atas, diketahui bahwa titik data menyebar di sekitar angka 0 dan titik penyebaran tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel.” Masalah multikolinieritas dapat diatasi dengan bantuan metode Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Ketika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance melebihi

0,10, maka tidak ada indikasi multikolinieritas yang signifikan. Dalam konteks perhitungan regresi, diperoleh nilai VIF dan Tolerance sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	.142	7.049
Stres Kerja	.205	4.878
Motivasi Kerja	.131	7.615

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompetensi memiliki nilai VIF sebesar $7.049 < 10$ dan tolerance sebesar $0,142 > 0,10$.
- 2) Variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF sebesar $4.878 < 10$ dan tolerance sebesar $0,205 > 0,10$.
- 3) Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF sebesar $7.615 < 10$ dan tolerance sebesar $0,131 > 0,10$.

Ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai tolerance yang lebih dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara kedua variabel tersebut.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil output SPSS di atas diketahui nilai constant (α) senilai .139 sedangkan nilai variabel X1 sebesar .288, variabel X2 sebesar -.359, dan variabel X3 sebesar .318 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0.139 + 0.288 X1 - 0.359 X2 + 0.318 X3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 0.139 berarti nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.139 jika nilai variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) bernilai nol.
- 2) Koefisien regresi dari variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.288, yang berarti bahwa setiap adanya peningkatan 1 persen pada nilai variabel Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,288.
- 3) Koefisien regresi dari variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0.359 menyatakan bahwa setiap adanya penurunan 1 persen pada nilai variabel Stres Kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan maka akan menaikkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,359.
- 4) Koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,318 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan 1 persen pada nilai variabel Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,318.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians dari variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 25, nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.855	.27238

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Adjusted R-square adalah 0,855. Hal ini berarti variabel Kompetensi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 85,5% dan sisa 14,5% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang di teliti.

Uji T

Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Berikut adalah hasil pengujian t:

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.139	.138		1.005	.317
Kompetensi	.288	.103	.293	2.808	.006
Stres Kerja	-.359	.090	-.346	-3.984	.000
Motivasi Kerja	.318	.106	.325	2.995	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kompetensi sebesar 2.808 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 1,985. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,006 < 0,05$. Maka, H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung.
- 2) Stres Kerja sebesar -3.984 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar -1.985. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung.
- 3) Motivasi Kerja sebesar 2.995 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 1.985. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,004 < 0,05$. Maka, H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung

Uji F

Menurut (Sujarweni, 2020, p. 162), “Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas” Berikut hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 25:

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.235	3	13.745	185.268	.000 ^b
	Residual	6.751	91	.074		
	Total	47.986	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kompetensi

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka Kompetensi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di sektor Pemadam Kebakaran Kecamatan Pulogadung. Kompetensi dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif, yang berarti semakin tinggi keterampilan dan motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, Stres Kerja berpengaruh negatif, menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai teori manajemen sumber daya manusia, di antaranya teori Mathis & Jackson (2011) yang menekankan pentingnya kompetensi, motivasi, dan pengelolaan stres dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, teori Robbins & Judge (2017) juga relevan dalam menjelaskan bahwa keterampilan dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sedangkan stres yang tidak terkendali dapat menurunkannya.

Koefisien determinasi yang tinggi (85,5%) menunjukkan bahwa ketiga variabel ini merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini juga sejalan dengan teori McClelland (1961) yang menyoroti pentingnya motivasi berprestasi dalam pencapaian kinerja optimal, serta teori Herzberg (1959) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai.

Selain itu, dalam konteks pekerjaan dengan risiko tinggi seperti pemadam kebakaran, teori Lazarus & Folkman (1984) dan Selye (1976) tentang stres kerja menegaskan bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan burnout dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi harus menerapkan strategi pengembangan kompetensi, pengelolaan stres yang efektif, serta peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di sektor Pemadam Kebakaran, diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam mengelola kompetensi, stres kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memberikan perhatian lebih pada pelatihan keterampilan, manajemen stres, serta kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai guna memastikan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan rangkuman pembahasan yang telah disajikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh parsial secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung sebesar 79,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung.
2. Stres Kerja berpengaruh parsial secara negatif terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung sebesar 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung.

3. Motivasi Kerja berpengaruh parsial secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung sebesar 80,4%. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung.
4. Kompetensi, Stres, dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung sebesar 85,5%, dan sisa 14,5% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang di teliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Pada Kompetensi terdapat skor terendah, yaitu 3,11 pada indikator “mengedepankan keselamatan dalam setiap tindakan” Disarankan bagi manajemen Dinas Pemadam Sektor Pulogadung untuk lebih fokus dalam meningkatkan kesadaran keselamatan di tempat kerja. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan keselamatan kerja yang lebih sering dan mendalam, serta menyusun ulang prosedur keselamatan yang lebih mudah dipahami dan diterapkan.
2. Pada Stres Kerja terdapat skor terendah, yaitu 3,10 pada indikator “kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu” Disarankan bagi pegawai Pemadam Kebakaran Sektor Pulogadung untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan pengelolaan prioritas agar dapat lebih efektif dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Selain itu, disarankan bagi pimpinan untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai sebanding dengan kapasitas dan waktu yang tersedia.
3. Pada Motivasi Kerja terdapat skor terendah, yaitu 3,10 pada indikator “ruang istirahat yang nyaman” Disarankan bagi Dinas Pemadam Kebakaran untuk meningkatkan fasilitas ruang istirahat agar lebih mendukung kenyamanan dan relaksasi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan ruang yang lebih luas, perabotan ergonomis, dan fasilitas pendukung seperti pendingin ruangan, pencahayaan yang baik, dan akses ke minuman atau makanan ringan.
4. Pada Kinerja Pegawai terdapat skor terendah, yaitu 3,15 pada indikator “tingkat akurasi dalam menyelesaikan tugas” Disarankan bagi pegawai untuk meningkatkan fokus dan perhatian terhadap detail dalam setiap tugas yang dikerjakan. Selain itu, disarankan agar manajemen menyediakan panduan atau prosedur kerja yang jelas, serta alat atau fasilitas yang dapat mendukung ketelitian pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D Revisi 2020. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.