



Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen

| ISSN (Online) [3089-0756](https://doi.org/10.3089/3089-0756) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/efisiensi.v2i4>



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Serta Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi

Putri Jasmine Salsabilla¹, Dody Kurniawan², Hasanuddin Hasanuddin³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: putrijasminesalsabilla50@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at the Bekasi City Fire and Rescue Department. This study employed a quantitative research method using a simple random sampling technique. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 82 respondents who were employees of the Bekasi City Fire and Rescue Department. The research data consisted of primary data collected through questionnaires and secondary data obtained from books, scientific journals, previous studies, and official institutional documents. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS 4.0 software. The results showed that Work Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of $0.000 < 0.05$ and a t-statistic of $5.853 > 1.96$. Work Discipline also had a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of $0.000 < 0.05$ and a t-statistic of $6.498 > 1.96$. In addition, Competence had a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of $0.006 < 0.05$ and a t-statistic of $2.739 > 1.96$. The findings of this study indicate that Work Motivation, Work Discipline, and Competence are important factors in improving Employee Performance at the Bekasi City Fire and Rescue Department.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Competence, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik simple random sampling. Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 82 responden yang merupakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta dokumen resmi instansi. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

dengan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ dan $t\text{-statistic } 5,853 > 1,96$. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ dan $t\text{-statistic } 6,498 > 1,96$. Selain itu, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $p\text{-value } 0,006 < 0,05$ dan $t\text{-statistic } 2,739 > 1,96$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana administrasi, tetapi juga sebagai penggerak utama pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi karena mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, target kerja, serta standar pelayanan yang berlaku. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, terutama motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara terintegrasi (Perimansyah & Marnisah, 2024).

Dalam konteks organisasi pelayanan publik yang bersifat darurat, kinerja pegawai memiliki tingkat urgensi karena berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat, perlindungan aset, dan kecepatan penanganan. Salah satu instansi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan risiko tinggi adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi. Instansi ini tidak hanya bertanggung jawab dalam penanganan kebakaran, tetapi juga berbagai layanan penyelamatan non-kebakaran, seperti evakuasi korban kecelakaan, penanganan hewan berbahaya, penyelamatan teknis, serta kondisi lain yang membutuhkan respons cepat.

Kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi dapat dilihat dari tingginya jumlah kejadian kebakaran yang ditangani sepanjang tahun 2025, yaitu sebanyak 314 peristiwa (Kurniawati, 2026). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa rata-rata hampir setiap dua hari sekali terjadi peristiwa kebakaran di wilayah Kota Bekasi, sehingga menuntut kesiapsiagaan pegawai dalam menjalankan pelayanan secara cepat dan efektif. Meskipun jumlah kejadian mengalami penurunan dibandingkan tahun 2024 yang mencapai 341 kejadian, intensitas kejadian kebakaran yang masih tinggi tetap menunjukkan besarnya beban kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Selain itu, kejadian kebakaran sepanjang tahun 2025 menimbulkan kerugian materiil sebesar Rp43,4 miliar, namun petugas berhasil menyelamatkan aset senilai Rp130,7 miliar (Arfian, 2026). Hal ini mencerminkan pentingnya efektivitas kinerja pegawai dalam meminimalkan dampak kerugian. Tingginya intensitas kejadian tersebut menuntut kinerja pegawai yang optimal, khususnya dalam aspek kecepatan, ketepatan, dan efektivitas penanganan. Adapun gambaran mengenai pencapaian kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi Tahun 2022–2025

No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2022	75	76,13	101,50
2	2023	77	77,11	100,14
3	2024	79	78,33	99,15
4	2025	81	78,43	96,83

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa capaian kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi mengalami fluktuasi selama periode tahun 2022–2025. Pada tahun 2022 capaian kinerja mencapai 101,50% dengan realisasi sebesar 76,13 dari target yang ditetapkan sebesar 75. Selanjutnya, pada tahun 2023 capaian kinerja mengalami penurunan menjadi 100,14% dengan realisasi sebesar 77,11 dari target 77. Pada tahun 2024 capaian kembali mengalami penurunan menjadi 99,15% dengan realisasi sebesar 78,33 dari target 79, dan pada tahun 2025 menurun menjadi 96,83% dengan realisasi sebesar 78,43 dari target 81.

Penurunan capaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam mendukung efektivitas pelayanan publik pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi, menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut.

Kinerja pegawai pada instansi pemadam kebakaran sangat erat kaitannya dengan kemampuan memenuhi standar pelayanan minimal, khususnya dalam aspek response time atau waktu tanggap. Dalam pelayanan pemadam kebakaran, waktu tanggap menjadi indikator utama keberhasilan operasional karena keterlambatan beberapa menit dapat meningkatkan risiko kerugian material maupun keselamatan jiwa masyarakat. Standar pelayanan minimal menetapkan target waktu tanggap maksimal 15 menit sejak laporan diterima (RH, 2026). Namun, dalam pelaksanaannya masih menghadapi kendala, seperti belum meratanya pos sektor di seluruh kecamatan, akses jalan yang sulit, serta keterbatasan hydrant dan sarana pendukung lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian target response time sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan kesiapsiagaan pegawai dalam menjalankan tugas operasional, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Adapun data response time penanganan kejadian pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Response Time Penanganan Kejadian Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Kejadian	Response Time
1	Januari	21	171 menit
2	Februari	14	115 menit
3	Maret	19	247 menit
4	April	30	323 menit
5	Mei	22	164 menit
6	Juni	31	207 menit
7	Juli	25	212 menit
8	Agustus	32	257 menit
9	September	30	288 menit
10	Oktober	25	206 menit
11	November	25	196 menit
12	Desember	26	220 menit

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa response time penanganan kejadian pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi selama tahun 2025 mengalami fluktuasi pada setiap bulannya. Jumlah kejadian tertinggi terjadi pada bulan Agustus sebanyak 32 kejadian dengan total response time sebesar 257 menit, sedangkan jumlah kejadian terendah terjadi pada bulan Februari sebanyak 14 kejadian dengan total response time sebesar 115 menit. Selain itu, response time tertinggi terjadi pada bulan April sebesar 323 menit dengan jumlah kejadian sebanyak 30 peristiwa, sementara response time terendah terjadi pada bulan Februari sebesar 115 menit.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
----	------------	--------	-----------

1	Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan?	81,0	19,0
2	Apakah Anda selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam setiap penanganan kejadian?	85,7	14,3
3	Apakah Anda bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)?	95,2	4,8
4	Apakah Anda mampu bekerja secara efektif dalam situasi darurat?	88,1	11,9
5	Apakah Anda bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan?	92,9	7,1

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa secara umum kinerja pegawai tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya persentase pegawai yang bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) sebesar 95,2%, serta tingkat tanggung jawab terhadap tugas sebesar 92,9%. Selain itu, kemampuan bekerja secara efektif dalam kondisi darurat juga menunjukkan persentase yang cukup tinggi, yaitu sebesar 88,1%.

Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal, terutama dalam pencapaian target kerja sebesar 81,0% dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sebesar 85,7%. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai secara umum sudah baik, masih diperlukan peningkatan agar kinerja dapat lebih optimal dan konsisten.

Berdasarkan keseluruhan hasil *pra-survey*, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi secara umum tergolong baik, yang didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi serta motivasi kerja yang relatif baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian, khususnya pada variabel kompetensi yang menunjukkan kelemahan pada keterampilan teknis dan kemampuan dalam menangani berbagai situasi darurat.

Selain itu, meskipun motivasi kerja pegawai tergolong cukup baik, masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya termotivasi oleh faktor eksternal, seperti apresiasi dari instansi serta kesiapan dalam menghadapi risiko pekerjaan yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan kondisi pada masing-masing variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil *pra-survey* ini menunjukkan adanya indikasi permasalahan yang relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan hubungan antarvariabel, masih terdapat kesenjangan karena sebagian besar kajian dilakukan pada instansi pemerintahan yang bersifat administratif umum, sedangkan penelitian pada organisasi pelayanan penyelamatan dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi masih relatif terbatas. Selain itu, kajian sebelumnya belum banyak mengkaji keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi dalam konteks pelayanan darurat yang menuntut kecepatan respons (*response time*) serta kesiapan operasional di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu memberikan gambaran empiris yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.

Penelitian ini merupakan bentuk replikasi dengan modifikasi objek penelitian, yaitu dengan menguji variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi pada instansi pelayanan penyelamatan yang memiliki tuntutan operasional berbeda dibandingkan instansi administratif. Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada penekanan konteks pelayanan darurat yang menuntut kecepatan respons, kesiapan fisik, kepatuhan operasional, serta kemampuan teknis dalam kondisi berisiko tinggi, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan serta pentingnya peran motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi dalam mendukung efektivitas pelayanan darurat, maka kinerja

pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi menjadi aspek penting untuk dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai operasional pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi yang berjumlah 445 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 pegawai operasional pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi yang dianggap telah mewakili populasi penelitian. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi sebagai responden penelitian. Jawaban responden diukur menggunakan skala *Likert*, sehingga menghasilkan data berupa skor angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi melalui beberapa teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan salah satu teknik alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang menggunakan pendekatan berbasis varians (*variance based*) atau berbasis komponen (*component based*). SmartPLS tidak didasarkan pada banyak asumsi dan tidak memerlukan jumlah sampel yang besar dalam proses pengolahan data, (Kabdiyono et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai operasional yang menjadi responden penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan dan dapat diolah, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Selanjutnya, data yang diperoleh dari kuesioner tersebut diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.0*.

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil pegawai operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi yang menjadi responden penelitian. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan unit kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	63	76,8%
Perempuan	19	23,2%
Total	82	100%

Berdasarkan Tabel 4, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 63 orang (76,8%). Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang (23,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Tabel 5. Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	21	25,6%
31-40 Tahun	47	57,3%

41-50 Tahun	10	12,2%
>50 Tahun	4	4,9%
Total	82	100%

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 47 orang (57,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai operasional yang menjadi responden berada pada usia produktif, sehingga memiliki potensi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK Sederajat	21	25,6%
Diploma (D3)	13	15,9%
Sarjana (S1)	47	57,3%
Pascasarjana (S2)	1	1,2%
Total	82	100%

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 47 orang (57,3%) dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Tabel 7. Responden Berdasarkan Masa Kerja

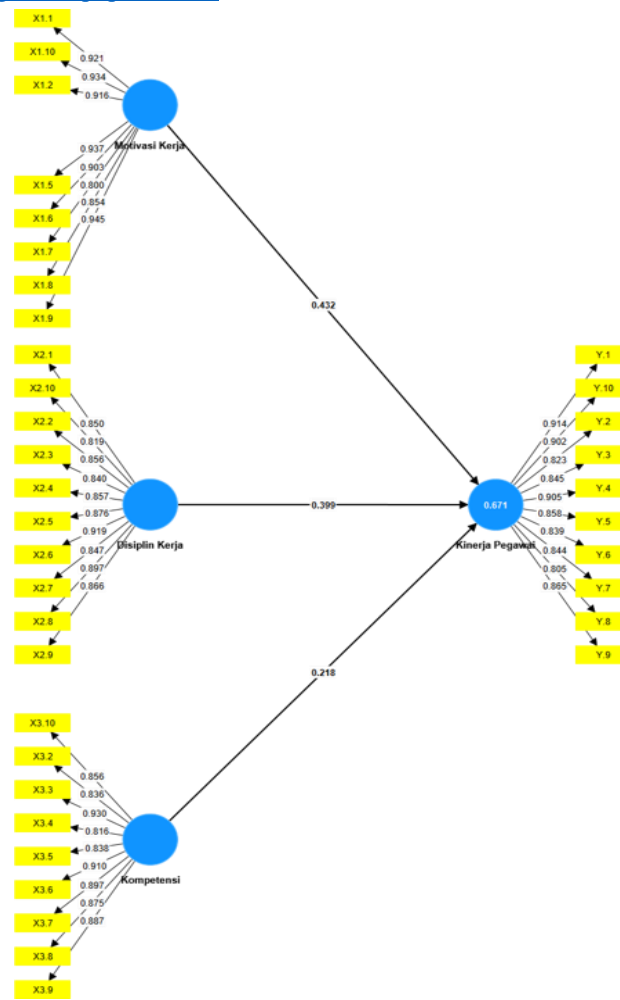
Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1 – 5 Tahun	16	19,5%
6 – 10 Tahun	56	68,3%
11 – 15 Tahun	8	9,8%
>15 Tahun	2	2,4%
Total	82	100%

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 56 orang (68,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman kerja yang relatif memadai sebagai pegawai operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

Tabel 8. Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah	Presentase
Pemadaman	60	73,2%
Penyelamatan	22	26,8%
Total	82	100%

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa mayoritas responden berasal dari Unit Pemadaman, yaitu sebanyak 60 orang (73,2%), sedangkan responden yang berasal dari Unit Penyelamatan sebanyak 22 orang (26,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bertugas pada Unit Pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi. Selain itu, validitas konvergen juga dievaluasi melalui nilai AVE. Nilai AVE menggambarkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur, sedangkan sisanya dijelaskan oleh kesalahan pengukuran atau faktor lain di luar model.



Gambar 1. Hasil Olah Data SmartPLS (Outer Model)

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS. Gambar tersebut menunjukkan model penelitian beserta nilai *outer loading* pada setiap indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Tabel 9. Outer Loading

Item	Hasil <i>Outer Loading</i>	Rule of thumb	Kesimpulan
X1.1	0.921	0,70	Valid
X1.10	0.934	0,70	Valid
X1.2	0.916	0,70	Valid
X1.5	0.937	0,70	Valid
X1.6	0.903	0,70	Valid
X1.7	0.800	0,70	Valid
X1.8	0.854	0,70	Valid
X1.9	0.945	0,70	Valid
X2.1	0.850	0,70	Valid
X2.10	0.819	0,70	Valid
X2.2	0.856	0,70	Valid
X2.3	0.840	0,70	Valid
X2.4	0.857	0,70	Valid
X2.5	0.876	0,70	Valid
X2.6	0.919	0,70	Valid
X2.7	0.847	0,70	Valid
X2.8	0.897	0,70	Valid
X2.9	0.866	0,70	Valid

X3.10	0.856	0,70	Valid
X3.2	0.836	0,70	Valid
X3.3	0.930	0,70	Valid
X3.4	0.816	0,70	Valid
X3.5	0.838	0,70	Valid
X3.6	0.910	0,70	Valid
X3.7	0.897	0,70	Valid
X3.8	0.875	0,70	Valid
X3.9	0.887	0,70	Valid
Y.1	0.914	0,70	Valid
Y.10	0.902	0,70	Valid
Y.2	0.823	0,70	Valid
Y.3	0.845	0,70	Valid
Y.4	0.905	0,70	Valid
Y.5	0.858	0,70	Valid
Y.6	0.839	0,70	Valid
Y.7	0.844	0,70	Valid

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen sesuai dengan *rule of thumb* yang digunakan. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk penelitian. Selain itu, validitas konvergen juga dapat diketahui melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Berikut ini merupakan hasil pengujian nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 10. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X2)	0.745	>0,50	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.741	>0,50	Valid
Kompetensi (X3)	0.761	>0,50	Valid
Motivasi Kerja (X1)	0.815	>0,50	Valid

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan menggunakan metode *Fornell-Larcker Criterion*. Ketentuan untuk validitas diskriminan yang baik dalam penelitian ini adalah nilai cross loading yang harus lebih besar pada indikator konstruk yang sesuai dibandingkan dengan konstruk lainnya, serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari suatu konstruk harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, penelitian ini dapat memastikan bahwa setiap variabel yang diuji benar-benar mengukur atribut yang dimaksud dan tidak memiliki overlap yang signifikan dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas diskriminan (*Discriminant Validity*).

Tabel 11. Cross Loading

Item	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi Kerja (X1)
X1.1	0.233	0.591	0.497	0.921
X1.10	0.201	0.647	0.539	0.934
X1.2	0.178	0.631	0.537	0.916

X1.5	0.282	0.613	0.493	0.937
X1.6	0.206	0.514	0.477	0.903
X1.7	0.211	0.537	0.471	0.800
X1.8	0.271	0.600	0.536	0.854
X1.9	0.282	0.608	0.544	0.945
X2.1	0.850	0.494	0.472	0.264
X2.10	0.819	0.355	0.245	0.064
X2.2	0.856	0.496	0.330	0.164
X2.3	0.840	0.401	0.319	0.031
X2.4	0.857	0.595	0.504	0.298
X2.5	0.876	0.494	0.341	0.213
X2.6	0.919	0.649	0.434	0.285
X2.7	0.847	0.429	0.348	0.156
X2.8	0.897	0.720	0.509	0.442
X2.9	0.866	0.442	0.361	0.087
X3.10	0.409	0.663	0.856	0.520
X3.2	0.317	0.489	0.836	0.436

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*), sehingga setiap indikator mampu membedakan konstruk yang diukurnya dari konstruk lainnya. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan indikator dalam mengukur konstruk atau variabel laten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, maka semakin baik tingkat reliabilitas konstruk, sehingga indikator yang digunakan mampu mengukur variabel secara konsisten.

Tabel 12. Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0.962	0.978	0.967	0.745
Kinerja Pegawai	0.961	0.964	0.966	0.741
Kompetensi	0.961	0.968	0.966	0.761
Motivasi Kerja	0.967	0.970	0.972	0.815

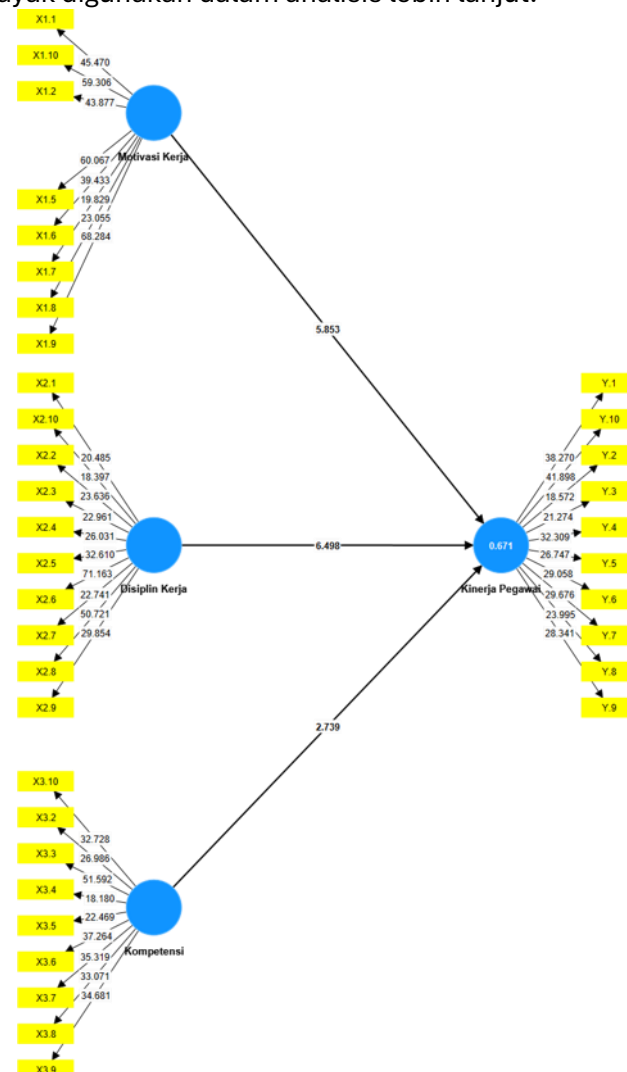
Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga indikator-indikator pada setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Berikut ini merupakan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel penelitian.

Tabel 13. Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Syarat Cronbach Alpha</i>
Disiplin Kerja	0.962	0,70
Kinerja Pegawai	0.961	0,70
Kompetensi	0.961	0,70

Motivasi Kerja	0.967	0,70
-----------------------	--------------	-------------

Berdasarkan Tabel 13, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga indikator-indikator pada setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Hasil Olah Data SmartPLS (Inner Model)

R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai *R-Square* memiliki tiga kriteria, yaitu 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model yang sedang, dan 0,25 menunjukkan model yang lemah. Berikut merupakan hasil pengujian *R-Square* pada penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji R-Square

	R-Square
Kinerja Pegawai	0,671

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai *R-Square* untuk variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai, sebesar 0,671. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan kriteria penilaian *R-Square*, nilai sebesar 0,671 termasuk dalam kategori sedang karena berada pada rentang 0,50 hingga 0,75. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. *Q-Square* (Q^2) digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi (*predictive relevance*) suatu model. Nilai *Q-Square* dapat diinterpretasikan ke dalam tiga tingkat relevansi prediktif, yaitu 0,02 menunjukkan relevansi prediktif lemah, 0,15 menunjukkan relevansi prediktif sedang, dan 0,35 menunjukkan relevansi prediktif kuat. Semakin besar nilai *Q-Square* yang diperoleh, maka semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen. Perhitungan nilai *Q-Square* menggunakan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2)$. Berikut merupakan hasil pengujian *Q-Square* pada penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Q-Square

	Q-Square
Kinerja Pegawai	0,671

Berdasarkan Tabel 15, dapat diketahui bahwa nilai *Q-Square* (Q^2) pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,671. Nilai tersebut lebih besar dari 0,35, sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat (*predictive relevance*). Dengan demikian, model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Nilai *F-Square* (f^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh (effect size) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Kriteria penilaian nilai f^2 terdiri atas tiga kategori, yaitu sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Berikut merupakan hasil pengujian *F-Square* (f^2) pada penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji F-Square

	f^2	Kesimpulan
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,384	Besar
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,381	Besar
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0,082	Kecil

Berdasarkan Tabel 16, hasil uji *F-Square* (f^2) menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki tingkat kontribusi yang berbeda terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *F-Square* (f^2) sebesar 0,384, yang berada di atas batas 0,35, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh besar. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai *F-Square* (f^2) sebesar 0,381, yang juga berada di atas 0,35, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memiliki peran yang signifikan dan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Sementara itu, variabel Kompetensi memiliki nilai *F-Square* (f^2) sebesar 0,082, yang berada pada rentang 0,02 hingga 0,15, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh kecil. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi tetap memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai, namun besarnya pengaruh yang diberikan relatif lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Secara keseluruhan, hasil uji *F-Square* (f^2) mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Kompetensi memberikan pengaruh yang lebih rendah meskipun tetap berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Path Coefficient merupakan nilai yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh antarvariabel dalam model penelitian. Nilai koefisien jalur digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian signifikansi dilakukan berdasarkan nilai *t-statistics* dan *p-values* yang diperoleh melalui proses *bootstrapping*.

Tabel 17. Hasil Path Coefficient

Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
------------------------	------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------

	(O)	(STDEV)			
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,432	0,431	0,074	5,853	0,000
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,399	0,402	0,061	6,498	0,000
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0,218	0,219	0,080	2,739	0,006

Berdasarkan Tabel 17, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima karena masing-masing variabel independen terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hipotesis pertama (H1), Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistics sebesar 5,853 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai *Original Sample* sebesar 0,432 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai bersifat positif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, pada hipotesis kedua (H2), Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 6,498 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Nilai *Original Sample* sebesar 0,399 menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, pada hipotesis ketiga (H3), Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai t-statistics sebesar 2,739 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga juga diterima. Nilai *Original Sample* sebesar 0,218 mengindikasikan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai bersifat positif. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Adanya motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berupaya menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja, inisiatif, serta komitmen pegawai dalam memberikan hasil kerja yang optimal sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulya & MutiaRahmah, 2025) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) yang mampu memengaruhi semangat, arah, dan intensitas seseorang dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas, serta berupaya mencapai target organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor

yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, standar operasional, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penerapan disiplin kerja yang baik akan mendukung terciptanya proses kerja yang lebih tertib, teratur, dan efektif sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan serta mendukung penyelesaian tugas secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Rachmawati, 2024) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, standar operasional, serta norma yang berlaku di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja secara lebih sistematis, konsisten, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kompetensi yang baik akan membantu pegawai dalam memahami pekerjaan, menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta menyelesaikan tugas secara tepat dan profesional. Selain itu, kompetensi juga mendukung kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan pekerjaan dan tuntutan organisasi sehingga kualitas hasil kerja dapat terus ditingkatkan. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri & Karmelia, 2025) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan secara tepat, serta menghasilkan kinerja yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki anggota, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kemampuan anggota dalam memanfaatkan teknologi digital, mengoperasikan perangkat dan aplikasi, serta mengakses dan mengelola informasi secara efektif mampu

mendukung penyelesaian tugas secara lebih cepat, tepat, dan efisien. Dengan demikian, Kompetensi Digital menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Anggota.

Selain itu, Motivasi Kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti dengan penurunan kinerja anggota. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki anggota belum sepenuhnya mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Kondisi ini dimungkinkan terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja anggota, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, maupun sistem penghargaan yang belum sesuai dengan harapan anggota. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap bentuk motivasi yang diberikan agar mampu memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja.

Selanjutnya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki anggota, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban menjadi faktor-faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Dengan demikian, Disiplin Kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu terus ditingkatkan karena memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan Kinerja Anggota.

REFERENSI

- Arfian, D. (2026). Sepanjang 2025, *Disdamkarmat Kota Bekasi Tangani 314 Kebakaran*. Radar Bekasi. <https://radarbekasi.id/2026/01/05/sepanjang-2025-disdamkarmat-kota-bekasi-tangani-314-kebakaran/>
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Kurniawati, L. (2026). *Kebakaran di Bekasi Tembus 314 Kejadian Sepanjang 2025*. RRI (Radio Republik Indonesia). <https://rri.co.id/regional/2088090/kebakaran-di-bekasi-tembus-314-kejadian-sepanjang-2025>
- Perimansyah, & Marnisah, L. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kemenkumham di Wilayah Kerja Lahat. *Edunomika*, 8(3), 1–12. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i3.14592>
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i1.265>
- RH. (2026). *Plt Kadis Damkar Kota Bekasi Heryanto A.P, M.Si Optimalkan Pelayanan, Targetkan Response Time 15 Menit Sesuai SPM*. Rambaberita. <https://rambaberita.com/plt-kadis-damkar-kota-bekasi-heryanto-a-p-m-si-optimalkan-pelayanan-targetkan-response-time-15-menit-sesuai-spm/>
- Sulastris, A., & Karmelia, M. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Muda Seruni. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 105–115. <https://doi.org/10.32897/jiim.2025.3.2.4100>
- Ulya, N., & MutiaRahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(01), 63–69. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>