

## **PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PETUGAS DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**<sup>1</sup>Devindo Wili Bima Saputra, <sup>2</sup>Agus Maulana, <sup>3</sup>Bayu Fajar Susanto**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

<sup>1,2,3</sup>Jl. H.R. Soebrantas, Tembilahan, Indragiri Hilir, Riau

Email: [devindowbs@gmail.com](mailto:devindowbs@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dengan sampel berjumlah 50 orang. Dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan Analisis data yang penulis gunakan adalah analisis Kuantitatif menggunakan Skala Likert dan Program SPSS versi 25. Analisa data yang digunakan yaitu pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan Uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan koefisien determinasi, uji t. Hasil Penelitian : Uji Koefesien Determinasi didapat nilai adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar ,409 hal ini berarti 40,9 % variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjas yaitu Kompetensi Kerja (X) Sisanya 59,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa Variabel Kompetensi Kerja (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

**Keywords : Kompetensi Kerja dan Semangat Kerja**

### **1 PENDAHULUAN**

Pegawai Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat dari kebakaran dan memberikan bantuan dalam situasi darurat. Tugas utama dinas ini meliputi pemadaman kebakaran, penyelamatan orang yang terjebak dalam situasi berbahaya, penanganan bahan berbahaya, dan penanganan kecelakaan lalu lintas. Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan biasanya dilengkapi dengan personel yang terlatih, peralatan pemadam kebakaran, kendaraan pemadam kebakaran, serta peralatan penyelamatan seperti perahu karet, peralatan pemotongan logam, dan peralatan penyelamatan lainnya. Mereka juga dapat bekerja sama dengan dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan dari kabupaten lain, kota, atau provinsi untuk mengatasi keadaan darurat yang lebih besar. Selain pemadaman kebakaran, Dinas ini juga terlibat dalam kegiatan pencegahan kebakaran. Mereka dapat memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai keselamatan kebakaran, melakukan inspeksi kebakaran di tempat-tempat umum seperti gedung-gedung dan pabrik, serta memberikan saran mengenai tata letak, peralatan pemadam kebakaran, dan tindakan darurat kepada pemilik bangunan

Semangat kerja pegawai sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini disebabkan karena dengan adanya semangat kerja, pegawai akan memiliki kemauan dan kesenangan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai pegawai. Pikiran dan tindakan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan tercurah untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dalam waktu yang relatif lebih singkat.

Semangat kerja merupakan suatu kesungguhan disertai keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai pekerjaan yang maksimal (Davis, et al.,

2018). Semangat kerja dapat merangsang orang untuk berkarya dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Pegawai yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja tentunya tidak akan menyerah jika menemui masalah dalam bekerja, dengan semangat kerja yang dimiliki pegawai maka akan membuat para pegawai saling bekerja sama, tolong menolong antar pegawai, dan tidak saling menjatuhkan dalam bekerja.

**Tabel 1.1**

**Capaian hasil Penanganan Bencana Kebakaran dan Penyelamatan di Kabupaten Indragiri Hilir**

| Tahun | Jumlah Kejadian Kebakaran | Jumlah Korban Jiwa | Jumlah Sarana Prasarana Rusa/Terbakar |
|-------|---------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| 2018  | 21 kasus                  | -                  | 129 unit                              |
| 2019  | 17 kasus                  | -                  | 958 unit                              |
| 2020  | 34 kasus                  | 13 orang           | 203 unit                              |
| 2021  | 34 kasus                  | 20 orang           | 56 unit                               |
| 2022  | 38 kasus                  | 1 orang            | 116 unit                              |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Tren Kebakaran yang terjadi di Kabupaten Indragiri Hilir bervariasi dalam jumlah kasus kebakaran selama periode 2018 hingga 2022. Dalam tahun 2018, tercatat 21 kasus, sementara jumlahnya meningkat menjadi 38 kasus pada tahun 2022. Tahun 2020 juga mencatat jumlah kasus kebakaran yang tinggi sebanyak 34 kasus. Selama periode yang diamati, terdapat perubahan dalam jumlah korban jiwa akibat kebakaran. Tahun 2020 merupakan tahun dengan jumlah korban jiwa tertinggi, yaitu 20 orang. Di sisi lain, tahun 2018 tidak mencatat jumlah korban jiwa yang signifikan, sementara pada tahun 2022 hanya terdapat satu orang yang menjadi korban jiwa.

Jumlah sarana dan prasarana yang rusak akibat kebakaran juga bervariasi. Tahun 2019 mencatat kerusakan signifikan dengan 958 unit yang terbakar, sementara tahun 2022 mencatat kerusakan sebanyak 116 unit. Tahun 2021 memiliki jumlah unit yang terbakar yang lebih rendah, yaitu 56 unit, meskipun jumlah kasus kebakaran tetap sama dengan tahun 2020. Meskipun jumlah kasus kebakaran meningkat dari tahun 2018 hingga 2022, terdapat tren penurunan jumlah korban jiwa. Tahun 2020 adalah tahun dengan jumlah korban jiwa tertinggi, dan penurunan signifikan terjadi pada tahun 2022, di mana hanya ada satu orang yang menjadi korban jiwa.

Meskipun tidak selalu sebanding, terdapat kecenderungan bahwa saat jumlah kasus kebakaran meningkat, kerusakan sarana dan prasarana juga cenderung meningkat, seperti yang terjadi pada tahun 2020 dan 2022. Namun, hal ini tidak berlaku pada tahun 2019 di mana jumlah kasus kebakaran sedikit berkurang dibandingkan tahun 2018, tetapi kerusakan sarana dan prasarana justru meningkat secara signifikan.

Berkaitan dengan fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia saat ini pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**

**Jenis Peralatan Yang Digunakan Oleh Petugas Pemadam dan Penyelamatan di DPKP Kabupaten Indragiri Hilir**

| No | Uraian                          | Tahun | Satuan | Jumlah | Kondisi              |
|----|---------------------------------|-------|--------|--------|----------------------|
| 1. | Mobil Pemadam Kebakaran         | 2010  | Unit   | 8      | Cukup Baik, 2 Rusak  |
| 2. | Pos Pemadam Kebakaran           | 2013  | Unit   | 1      | Baik                 |
| 3. | Baju tahan panas                | 2015  | Unit   | 80     | Cukup Baik, 5 Rusak  |
| 4. | Baju tahan api                  | 2015  | Unit   | 80     | Cukup Baik, 6 Rusak  |
| 5. | Helm Pemadam Kebakaran          | 2010  | Unit   | 80     | Cukup Baik, 2 Rusak  |
| 6. | Sarung Tangan Pemadam Kebakaran | 2010  | Unit   | 80     | Cukup Baik, 10 Rusak |
| 7. | Sepatu Boots Safety             | 2010  | Unit   | 80     | Sebagian Rusak       |
| 8. | Breathing Apparatus atau BA     | 2010  | Unit   | 10     | Sebagian Rusak       |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan faktor permasalahan menurunnya semangat kerja petugas pada peralatan pendukung dalam penyelesaian pekerjaan yakni Usia dan keausan peralatan. Jika peralatan tidak diperbarui atau dipelihara dengan baik, dapat mengakibatkan penurunan kinerja, keandalan, dan efektivitas dalam situasi darurat.

Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan mungkin menghadapi kendala anggaran yang membatasi akses mereka terhadap peralatan yang memadai. Kurangnya peralatan seperti kendaraan pemadam kebakaran, peralatan pemotongan logam, dan peralatan penyelamatan lainnya dapat menghambat kemampuan mereka dalam merespons situasi darurat. Selain itu keterbatasan fasilitas dan ruang penyimpanan dengan efektif. Jika tidak ada ruang penyimpanan yang cukup, peralatan mungkin rusak atau tidak terlindungi dengan baik dari elemen lingkungan.

Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Beberapa permasalahan yang terjadi pada kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir adalah Keterbatasan personel yang tidak memadai atau ketidakhadiran personel dapat mempengaruhi kemampuan dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan untuk merespons kejadian dengan cepat dan efisien.

**Tabel 1.2**  
**Kompetensi berdasarkan Pelatihan**  
**Petugas Pemadam dan Penyelamatan di DPKP Kabupaten Indragiri Hilir**

| No | Pelatihan                                              | Tahun | Peserta  | Lama     | Skill Yang Diharapkan                                                     |
|----|--------------------------------------------------------|-------|----------|----------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kecakapan Penggunaan Alat Pemadam pada Kebakaran Hutan | 2018  | 10 orang | 2 minggu | Mampu mengatasi kebakaran lahan gambut, hutan belukar dan lahan kering    |
| 2. | Pemadaman Rumah Tangga, Kompor GAS dan Gedung          | 2018  | 12 orang | 1 minggu | Tindakan Pencegahan Penularan Api, Tabung Gas Bocor, Kompor Meledak       |
| 3. | Teknik Penggunaan Self-Saving Security Tools           | 2019  | 20 orang | 1 minggu | Penggunaan Perlengkapan Petugas dalam beroperasi saat kejadian            |
| 4. | Teknik Pemadaman dengan Racun Api dan Boom Anti-Api    | 2020  | 5 orang  | 2 minggu | Kemampuan membaca situasi kebakaran dengan teknik racun dan boom anti-api |
| 5. | Pelatihan Sertifikasi Fasilitas Gedung dan Perkantoran | 2021  | 5 orang  | 1 minggu | Mampu memprediksi kapasitas racun api yang dibutuhkan                     |
| 6. | Kondisi Lapangan Sulit Air DAS                         | 2021  | 10 orang | 1 minggu | Kemampuan Mencari Sumber Air saat pasang surut                            |
| 7. | Pelatihan Penangkapan Hewan Buas dan Berbisa           | 2021  | 5 orang  | 1 minggu | Teknik Penangkapan Buaya Ular dan Hewan Buas                              |
| 8. | Pelatihan Penggunaan Alat Tangkap dan Karantina        | 2022  | 5 orang  | 1 minggu | Rancangan Alat Karantina dan Teknik Umpan Binatang Buas                   |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Selain itu kurangnya pelatihan terkini dan pembaruan pengetahuan dapat menghambat kemampuan pegawai dalam menggunakan peralatan dengan benar dan efektif. Perubahan dalam teknologi atau metode terbaru harus diperhatikan dan dipelajari secara teratur.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai: **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Semangat Kerja Petugas Dinas Pemadam**

## Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

### 2 TINJAUAN PUSTAKA

#### a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016) Menurut Mc Clelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik.

Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015).

Definisi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Pramularso, 2018): “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

#### b. Semangat Kerja

Beberapa ahli telah mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut. Menurut Nitisemito (dalam Karsini et al., 2016): “Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

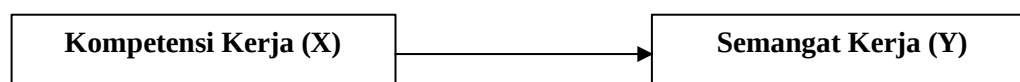
Definisi semangat kerja menurut Sri Widodo (dalam Karsini et al., 2016): “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Definisi semangat kerja menurut Hasibuan (dalam Pratama dan Wardani, 2018) : “Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

### 3 METODE PENELITIAN

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis, yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis yang dibangun ditampilkan pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Hasibuan (2013)

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanasi (*explanatory survey method*). Sugiyono (2011) menyatakan bahwa “*metode explanatory survey*” merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jalan SKB Tembilahan Kota, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214, Indonesia. Dengan waktu penelitian dari November 2023 sampai dengan Januari 2024, Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga penetapan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 50 orang

Tabel 3.2 : Defenisi Operasional Variabel

| No | Variabel Penelitian | Pengertian                                                                                                                                                                                                   | Indikator                                                                                                  | Skala Pengukuran |
|----|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1. | Kompetensi (X)      | Menurut Wibowo (2016) kompetensi ( <i>competency</i> ) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. | <i>Soft competency</i> :<br>a. Nilai pribadi,<br>b. Kepemimpinan,<br>c. Kemampuan berpikir,<br>d. Komitmen | Likert           |
|    |                     |                                                                                                                                                                                                              | <i>Hard competency</i> :<br>Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan teknis pekerjaan        | Likert           |
| 2. | Semangat Kerja (Y)  | Menurut Hasibuan (2013) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal                         | a. Kegairahan<br>b. Kekuatan untuk melawan frustasi<br>c. Kualitas untuk bertahan<br>d. Semangat Kelompok  | Likert           |

Sumber : Data Olahan

Analisis data Secara umum ada dua, yaitu secara deskriptif dan secara kuantitatif. statistik deskriptif digunakan saat mengelola data jika tidak menggunakan pengujian statistik. Statistik kuantitatif digunakan saat mengolah data jika menggunakan pengujian statistik Teknik analisa data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya.

#### Uji Instrument / Uji Kualitas Data

- Uji Validitas
- Uji Realibilitas

#### Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Auto Korelasi
- Uji Heterokadsitas

*Devindo, et al*, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Semangat Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

## Uji Regresi Linear Sederhana

### Uji Hipotesis

- Uji Koefisien Determinasi
- Uji t (Uji Parsial)

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

- Distribusi Indikator

### Kompetensi Kerja (X)

Dari nilai sub rata-rata didapat nilai 4,35 yang terletak di interval 4,00 – 4,99 yang artinya variabel Kompetensi Kerja (X) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

### Semangat Kerja (Y)

Dari nilai sub rata-rata didapat nilai 4,32 yang terletak di interval 4,00 – 4,99 yang artinya variabel Kompetensi Kerja (X) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

- Uji Instrument / Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , yang mana  $r_{tabel}$  dari 50 responden adalah 0,279, dan  $P \leq 0,05$  sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien diatas 0,279.

- Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Nilai signifikan 0.200 lebih besar dari 0.05 yang berarti data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

nilai *tolerance* untuk variabel Kompetensi Kerja (X) 1,000 , dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF untuk Kompetensi Kerja (X) 1,000 , dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil *output* SPSS untuk model *summary* diperoleh nilai DW sebesar 1.738 angka tersebut terletak pada interval 1.553-2.447 Tidak ada autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

- Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Pembuatan persamaan regresi sederhana dengan menggunakan *output* SPSS dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.13 Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|   |                  | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|---|------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|   |                  | B                           | Std. Error |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1 | (Constant)       | 4,252                       | 5,284      | 0,805 | 0,425 |                         |       |
|   | Kompetensi Kerja | 0,697                       | 0,121      | 5,759 | 0,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2024

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 4,252 + 0,697 X + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 4,252, menunjukkan arti bahwa apabila nilai X adalah 0, maka Nilai Semangat Kerja (Y) akan tetap sebesar 4,252 satuan.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kerja (X) sebesar 0,697. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompetensi Kerja (X) maka akan meningkatkan variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

#### e. Uji Hipotesis

##### Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .639 <sup>a</sup> | .409     | .396              | 2.71436                    | 1.738         |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2024

Pada tabel diatas ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,409 hal ini berarti 40,9 % variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kompetensi Kerja (X) Sisanya 59,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Oleh karena itu dapat dinyatakan masih ada variabel penjelas yang lain dalam mempengaruhi Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

#### Uji statistik t

Hasil analisis yang menunjukkan koefisien signifikansi pada tabel berikut :

**Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Coefficients<sup>a</sup>

|   |                  | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|---|------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|   |                  | B                           | Std. Error |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1 | (Constant)       | 4,252                       | 5,284      | 0,805 | 0,425 |                         |       |
|   | Kompetensi Kerja | 0,697                       | 0,121      | 5,759 | 0,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2024

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian : Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Variabel X<sub>1</sub> mempunyai t hitung yakni 5,759 dengan t tabel 2,011. Jadi t<sub>hitung</sub> X<sub>1</sub> 5,759 > t<sub>tabel</sub> 2,011. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X) merupakan variabel yang **berpengaruh**

*Devindo, et al*, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Semangat Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

secara parsial terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

## 5 KESIMPULAN

Dari uraian yang telah disusun pada bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama penelitian, maka berdasarkan uji hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dari nilai sub rata-rata distribusi indikator didapat nilai 4,35 yang terletak di interval 4,00 – 4,99 yang artinya variabel Kompetensi Kerja (X) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir
- b. Uji Koefisien Determinasi didapat nilai adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar ,409 hal ini berarti 40,9 % variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kompetensi Kerja (X) Sisanya 59,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.
- c. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa Variabel Kompetensi Kerja (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

## REFERENSI

- [1] Andi Erna Rasyid, (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar, Journal Of Management YUME, E- ISSN : 2614-851X, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makasar
- [2] Astriyani, D. V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 219-230.
- [3] Hasya Harizunnisa, (2020). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah), Naskah Publikasi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- [4] Hatiyah, (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Sul -Sel, Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, JMMNI, Volume 3 Nomor 2 April 2022, Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
- [5] Muchlis, M., & Djawoto, D. (2024). REVEALING GEN Z'S E-COMMERCE SECRETS: HOW INCREASE REPURCHASE INTENTION. *International Conference of Business and Social Sciences*, 4(1), 832–845. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v4i1.568>
- [6] Imani, N., Alfassa, A. I., & Yolanda, A. M. (2023). Analisis Cluster Terhadap Indikator Data Sosial Di Provinsi Nusa Tenggara Timur Menggunakan Metode Self Organizing Map (Som). *Jurnal Gaussian*, 11(3), 458-467.
- [7] Mochammad Hilmi Nugraha, (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi), Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya
- [8] Maulizar, Subhani, Kamaruddin, & Muchlis. (2024). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Tiktok Sebagai Media Promosi Terhadap Minat Beli Produk Pakaian. *Cendekia : Jurnal Hukum, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 574–585. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11063666>
- [9] Selywati, S., Syawaluddin, S., Putra, A., & Goh, T. S. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 156-165.
- [10] Rifa'i, . A. ., Najamuddin, N., Ridwan, M. ., Muchlis, M., Susanti, N. ., & Dina, S. . (2025). Peningkatan Kualitas Dan Kuantitas Publikasi Ilmiah Dosen Melalui Workshop Penulisan Artikel Ilmiah Bereputasi . *Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi*, 4(1), 40–45. <https://doi.org/10.54099/jpma.v4i1.1264>