

ANALISIS PERAN MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LEARNING AGILITY TERHADAP KINERJA OPERASIONAL PEMADAM KEBAKARAN

Ahmad Faizurohman^{1,2}, Ade Solahudin²
Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon^{1,2}
ahmad.122020389@ugj.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan learning agility terhadap kinerja operasional petugas pemadam kebakaran Kabupaten Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif eksplanatori dengan teknik sensus (total sampling) terhadap 160 personel pemadam kebakaran yang tersebar pada 11 Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Kabupaten Cirebon. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,320 dan signifikansi <0,001, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,913 dan signifikansi <0,001 serta menjadi variabel yang paling dominan, sedangkan learning agility berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,208 dan signifikansi 0,025. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan learning agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional dengan nilai F-hitung sebesar 252,947 dan signifikansi <0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,829 menunjukkan bahwa 82,9% variasi kinerja operasional dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Simpulan penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan learning agility merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja operasional petugas pemadam kebakaran, dengan disiplin kerja sebagai faktor yang memberikan pengaruh paling dominan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Learning Agility, Kinerja Operasional, Pemadam Kebakaran

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and learning agility on the operational performance of firefighters in Cirebon Regency. The research method used was a quantitative explanatory method with a census technique (total sampling) of 160 firefighters spread across 11 Technical Implementation Units (UPT) in Cirebon Regency. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis, the classical assumption test, the coefficient of determination test, the t-test, and the F-test. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on operational performance with a regression coefficient of 0.320 and a significance value <0.001. Work discipline had a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.913 and a significance value <0.001 and was the most dominant variable. While learning agility had a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.208 and a significance value of 0.025. Simultaneously, work motivation, work discipline, and learning agility had a positive and significant effect on operational performance, with an F-value of 252.947 and a significance level of <0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.829 indicates that 82.9% of the variation in operational performance can be explained by these three variables. The conclusion of this study is that work motivation, work discipline, and learning agility are important factors in

improving the operational performance of firefighters, with work discipline being the most dominant factor.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Learning Agility, Operational Performance, Firefighters*

PENDAHULUAN

Pemadam kebakaran merupakan organisasi yang beroperasi dalam situasi berisiko tinggi dan menuntut pengambilan keputusan cepat di bawah tekanan dan ketidakpastian. Tugasnya tidak hanya memadamkan api, tetapi juga melindungi jiwa, aset publik dan privat, serta meminimalkan dampak bencana. Di Kabupaten Cirebon, kasus kebakaran meningkat tajam dari 19 kejadian pada 2020 menjadi 36 pada 2023, naik hampir 89% (Satu Data Indonesia, 2024). Berdasarkan Renstra BPBD 2021–2024, sekitar 4.736 hektar wilayah berstatus bahaya kebakaran menengah, terutama di kawasan padat penduduk. Kondisi ini diperburuk oleh keterbatasan sumber daya yang hanya tersedia 13 unit mobil pemadam dari kebutuhan 22 dan 118 personel aktif dari ideal lebih 900 petugas (BPBD Kabupaten Cirebon, 2024).

Efektivitas kinerja tim menjadi faktor penentu keberhasilan, yang tidak hanya ditopang kemampuan teknis, tetapi juga faktor nonteknis seperti motivasi, disiplin, dan learning agility. Motivasi menjadi pendorong kesiapsiagaan yang mewujudkan dalam respons cepat, tepat, dan aman. Secara praktis, motivasi meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat indikator kinerja seperti kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen (Callista & Yanuar, 2025; Nelly & Erdiansyah, 2022). Dalam konteks berisiko tinggi, motivasi intrinsik kesadaran misi, apresiasi berbasis kontribusi, dan tanggung jawab peran lebih efektif daripada motivasi ekstrinsik. Karena itu, pengarahan berbasis tujuan, apresiasi pasca-tindakan, dan otonomi taktis menjadi strategi kunci membentuk tim tanggap yang solid (Yusuf & Sriwijaya, 2021).

Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja operasional pemadam kebakaran karena memastikan konsistensi tindakan mulai dari ketepatan waktu, kepatuhan pada SOP, kewaspadaan, hingga akuntabilitas. Unsur-unsur ini menekan kesalahan, mempercepat respons, dan menjaga mutu serta keselamatan kerja (Hidayat et al., 2024). Secara empiris, disiplin terbukti signifikan terhadap kinerja, baik secara mandiri maupun bersama lingkungan kerja, dengan kewaspadaan sebagai indikator dominan dan kualitas kerja sebagai hasil paling menonjol (Senoaji et al., 2025). Dalam konteks berisiko tinggi seperti pemadaman kebakaran, disiplin menjadi kunci koordinasi presisi dan ketepatan waktu (Hidayat et al., 2024). Ia berperan sebagai penghubung antara motivasi dan hasil, menyelaraskan energi kerja serta kemampuan teknis dengan standar perilaku yang konsisten. Penguatan disiplin melalui pengawasan, penegakan SOP, evaluasi rutin, serta sistem penghargaan dan sanksi terbukti meningkatkan reliabilitas operasional pondasi keselamatan tim dan publik (Senoaji et al., 2025). Di ranah vokasi pun, disiplin tetap berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk menjaga stabilitas kinerja dan mutu layanan (Jauhari et al., 2025).

Learning agility berpengaruh langsung terhadap kinerja operasional pemadam kebakaran karena mempercepat siklus belajar dan tindakan. Kru yang adaptif mampu menarik pelajaran dari setiap insiden, menyesuaikan taktik, serta mengambil keputusan di bawah tekanan sehingga respons menjadi lebih cepat, tepat, dan aman (Serena et al., 2025). Secara empiris, learning agility terbukti meningkatkan kinerja terutama ketika didukung oleh transformasi digital dan iklim kerja adaptif yang memanfaatkan data insiden, simulasi, serta teknologi koordinasi (Serena et al., 2025). Lebih lanjut, variabel ini berperan sebagai mediator antara *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap

performa, menjadikan keyakinan profesional dan kendali personal sebagai penggerak penerapan pembelajaran lapangan yang efektif (Rachman et al., 2025; Serena et al., 2025). Penguatan learning agility melalui rotasi peran, after-action review, coaching, serta pemanfaatan teknologi menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan keselamatan operasi pemadaman.

Disiplin kerja bahkan dilaporkan tidak signifikan pada sektor warehouse, tetapi dampaknya terhadap respons darurat yang menuntut kepatuhan prosedural ketat belum teruji (Izzah & Nugraheni, 2024). Di sisi lain, learning agility terbukti memediasi self-efficacy dan motivasi dalam pendidikan serta meningkatkan kesiapan digital di sektor perbankan (Jian, 2022; Senoaji et al., 2025) namun belum diuji sebagai prediktor kinerja operasional pada unit damkar dengan keterbatasan sumber daya seperti Kabupaten Cirebon. Selain itu, konsep learning resilience yakni ketahanan belajar di bawah tekanan dan trauma insiden berulang belum terintegrasi dalam model kinerja pemadam kebakaran (Jian, 2022). Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji peran disiplin kerja, learning agility, dan learning resilience terhadap kinerja operasional pemadam kebakaran Kabupaten Cirebon sebagai representasi organisasi tanggap darurat dengan sumber daya terbatas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif eksplanatori untuk menyelidiki dampak motivasi kerja, disiplin kerja, dan kelincahan belajar terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Cirebon. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengujian hipotesis serta memberikan gambaran jelas mengenai arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel (Creswell, 2018; Sugiyono, 2020). Populasi penelitian terdiri dari 160 personel pemadam kebakaran yang tersebar di 11 Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Kabupaten Cirebon, dipilih karena memiliki karakteristik pekerjaan, tekanan operasional, dan struktur organisasi yang relatif serupa. Mengingat ukuran populasi yang tidak terlalu besar, penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling) untuk memastikan representativitas data dan kemampuan menangkap variasi antarunit secara menyeluruh (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data menggunakan data primer, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert (1-5). Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Analisis Kebakaran	1	.6	.6	.6
	Analisis Kebakaran Ahli Pertama	3	1.9	1.9	2.5
	Operator Layanan	71	44.4	44.4	46.9

Operasional				
Pemadam Kebakaran Pemula	56	35.0	35.0	81.9
Penata Layanan Operasional	2	1.3	1.3	83.1
Penelaah teknis kebijakan	6	3.8	3.8	86.9
Pengelola layanan operasional	12	7.5	7.5	94.4
Pengolah layanan operasional	9	5.6	5.6	100.0
Total	160	100.0	100.0	

Tabel distribusi responden diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah operator layanan operasional sebanyak 71 orang (44,4%), diikuti pemadam kebakaran pemula sebanyak 56 (35,0%). Kedua jabatan ini mencakup hampir 80% dari total responden yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaifan besar personel bertugas pada posisi operasional lapangan. Jabatan dengan frekuensi terendah yaitu pengelola layanan operasional (12; 7,5%), pengolah layanan operasional (9 orang; 5,6%), analisis kebakaran ahli pertama (3 orang; 1,9%), penata layanan operasional (2 orang; 1,3%), dan analisis kebakaran (1 orang; 0,6%).

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	19	11.9	11.9	11.9
	1-5 tahun	40	25.0	25.0	36.9
	5-10 tahun	51	31.9	31.9	68.8
	> 10 tahun	50	31.3	31.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, distribusi cukup merata pada kategori berpengalaman, dengan kelompok terbanyak yaitu yang telah bekerja 5-10 tahun sebanyak 51 orang (31,9%) dan kelompok > 10 tahun sebanyak 50 orang (31,9%). Sementara itu responden yang sudah bekerja 1-5 tahun berjumlah 40 orang (25,0%) dan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 19 orang (11,9%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 63% responden memiliki masa kerja diatas 5 tahun sehingga dapat diasumsikan memiliki pengalaman yang baik terhadap tugas dan lingkup kerjanya.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	156	97.5	97.5	97.5
	Perempuan	4	2.5	2.5	100.0
Total		160	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel responden diatas, komposisi berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 156 orang (97,5%), sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 4 orang (2,5%). Proporsi ini mencerminkan karakteristik dari pekerjaan di bidang pemadam kebakaran dan layanan operasional yang secara tradisional lebih banyak diisi oleh laki-laki, terutama pada posisi-posisi yang menuntut aktivitas fisik yang intensif.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
				Unstandardized Residual
N				160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			2.87023118
Most Extreme Differences	Absolute			.053
	Positive			.050
	Negative			-.053
Test Statistic				.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.340
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.328
		Upper Bound		.352

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,340 yang diperoleh berdasarkan hasil uji normalitas terhadap residual model regresi menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Hasilnya menunjukkan bahwa asumsi normal telah terpenuhi. Selain itu, nilai mean residual sebesar 0,0000000 (sangat mendekati nol) dan nilai test statistic sebesar 0,053 menunjukkan bahwa sebaran data residual sangat mengikuti pola distribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance

1	(Constant)	.360	1.307		.275	.784		
	X1	.320	.084	.196	3.814	<.001	.412	2.427
	X2	.913	.101	.609	9.062	<.001	.242	4.128
	X3	.208	.092	.165	2.262	.025	.205	4.877

Tidak ada gejala multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi, menurut hasil uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan indikator Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,412 dan VIF sebesar 2,427, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,242 dan VIF sebesar 4,128, dan variabel Kemampuan Belajar (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,205 dan VIF sebesar 4,877. Semua nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dapat memberikan kontribusi yang berbeda dan independen terhadap variabel dependen. Ini juga menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi. Setelah uji multikolinieritas dipenuhi, koefisien regresi yang dihasilkan dapat ditafsirkan secara lebih akurat dan konsisten dalam analisis regresi yang diikuti.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.982	.739		4.038	<.001
	X1	-.022	.047	-.057	-.458	.647
	X2	.050	.057	.142	.876	.383
	X3	-.042	.052	-.142	-.809	.420

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Memenuhi kriteria tidak terjadinya heteroskedastisitas, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,647, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,383, dan variabel Kemampuan Belajar (X3) sebesar 0,420. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan asumsi bahwa ada homoskedastisitas, estimasi koefisien regresi yang dihasilkan tidak bias dan tidak memiliki varians yang signifikan. Oleh karena itu, hasil uji statistik uji t dan uji F dapat dianggap valid dan dapat diandalkan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.360	1.307		.275	.784

X1	.320	.084	.196	3.814	<.001
X2	.913	.101	.609	9.062	<.001
X3	.208	.092	.165	2.262	.025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,360 + 0,320X_1 + 0,913X_2 + 0,208X_3$$

Interpretasi persamaan regresi:

- Nilai konstanta 0,360 menunjukkan bahwa nilai Kinerja Operasional (Y) adalah 0,360 satuan jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kemampuan Belajar (X3) sama sekali tidak ada atau konstan. Secara praktis, nilai dasar Kinerja Operasional petugas pemadam kebakaran Kabupaten Cirebon ditunjukkan oleh konstanta ini tanpa dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yang diteliti. Nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa petugas telah mencapai tingkat kinerja operasional minimal.
- Koefisien Motivasi Kerja (b_1) = 0,320, atau koefisien regresi positif variabel ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain konstan, peningkatan 1 satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja operasi 0,320 satuan. Koefisien positif menunjukkan hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja operasional. Semakin tinggi motivasi kerja petugas, semakin baik kinerja operasional mereka. Peningkatan kinerja operasional dapat dicapai melalui peningkatan motivasi intrinsik (tanggung jawab, pencapaian, pengembangan diri) dan ekstrinsik (penghargaan, kondisi kerja, supervisi) yang berkontribusi pada kecepatan respons, ketepatan prosedur, dan efektivitas pemadaman kebakaran.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_2) sebesar 0,913 adalah nilai tertinggi dari semua variabel independen, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Operasional. Koefisien ini menunjukkan hubungan searah yang kuat, di mana, dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Operasional sebesar 0,913 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan petugas, khususnya dalam hal ketepatan waktu, kehadiran dalam situasi darurat, dan kepatuhan terhadap aturan dan standar operasional prosedur (SOP), sangat penting untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, efisiensi operasional, dan tingkat keselamatan saat melakukan tugas pemadaman kebakaran.
- Selain itu, koefisien regresi Learning Agility (b_3) sebesar 0,208 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Operasional. Dengan kata lain, dengan asumsi variabel lain konstan, peningkatan satu satuan Learning Agility akan meningkatkan Kinerja Operasional sebesar 0,208 satuan. Menurut hubungan ini, kemampuan petugas untuk belajar dari pengalaman, beradaptasi dengan perubahan situasi darurat yang dinamis, dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru meningkatkan efektivitas respons terhadap berbagai jenis kebakaran. Oleh karena itu, kemampuan belajar membantu petugas dalam menghadapi situasi yang sulit dan membuat keputusan yang lebih tepat dan inovatif di lapangan.

Tabel 8.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.829	.826	2.898

Berdasarkan tabel model summary diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,911 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif diantara variabel independent yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan learning agility, secara simultan dengan variabel dependen yaitu kinerja operasional. Nilai R Square menunjukkan 0,829 atau 82,9% yang berindikasi bahwa sebagian besar variasi kinerja operasional dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai R Square Adjusted sebesar 0,826, atau 82,6% menunjukkan bahwa setelah adanya penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja operasional tetap tinggi.

Tabel 9.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.360	1.307		.275	.784
	X1	.320	.084	.196	3.814	<.001
	X2	.913	.101	.609	9.062	<.001
	X3	.208	.092	.165	2.262	.025

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Operasional (H₁)

Berdasarkan hasil analisis dari uji t, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,814 dengan signifikansi <0,001. Nilai t-hitung tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel (1,9853) dan nilai signifikansi yang jauh dibawah 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak, dan H₁ diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional. Nilai koefisien regresi sebesar 0,320 menandakan nilai yang positif, dimana setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja operasional sebesar 0,320 satuan. Dengan nilai beta 0,196, kita dapat mengetahui bahwa motivasi kerja berkontribusi relatif sebesar 19,6% pada variasi kinerja operasional. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, keinginan untuk mencapai prestasi kerja, keinginan untuk meningkatkan kemampuan, pengakuan atasan, dan kondisi kerja dan supervisi yang baik, memengaruhi kecepatan respons, ketepatan prosedur, dan kualitas hasil kerja petugas pemadam kebakaran.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Operasional (H₂)

Hasil pengujian dari uji t menunjukkan bahwasannya variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 9,062 dengan signifikansi < 0,001. Nilai ini jauh melampaui nilai t-tabel (1,9753) dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional. Nilai koefisien regresi

sebesar 0,913 yang merupakan nilai koefisien tertinggi dari ketiga variabel independen, dengan nilai beta 0,609 menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling penting, dengan kontribusi relatif 60,9%, menunjukkan bahwa Kinerja operasional akan meningkat setiap satu satuan dengan peningkatan disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), tanggung jawab terhadap tugas, dan konsistensi dalam menjalankan kewajiban adalah komponen penting yang sangat penting untuk keberhasilan operasional petugas pemadam kebakaran. Disiplin kerja sangat penting dalam layanan darurat yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan.

3) Pengaruh Learning Agillity terhadap Kinerja Operasional

Variabel learning agility menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,2,2 dengan signifikansi 0,025. Karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel (1,9753) dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan kata lain, learning agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional. Nilai koefisien regresi 0,208 menunjukkan bahwa kinerja operasional akan meningkat 0,208 kali lipat per satuan peningkatan kemampuan belajar. Pengaruhnya masih signifikan secara statistik, meskipun nilai Beta-nya paling rendah (0,165). Ini menunjukkan bahwa kinerja meningkat karena kemampuan untuk beradaptasi, belajar dari pengalaman, berpikir kritis dalam menghadapi situasi tidak terduga, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur operasi standar (SOP). Kemampuan untuk belajar cepat sangat penting bagi pemadam kebakaran, yang sering menghadapi situasi darurat yang berbeda-beda. Ini memastikan bahwa petugas dapat merespons dengan tepat dalam situasi yang belum pernah mereka hadapi sebelumnya.

Tabel 10.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6371.716	3	2123.905	252.947	<.001 ^b
Residual	1309.878	156	8.397		
Total	7681.594	159			

Berdasarkan tabel ANNOVA diatas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 252,947 dengan signifikansi <0,001. Nilai f-hitung tersebut lebih besar daripada F-tabel (2,66) dan nilai signifikansinya berada dibawah 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan learning agillity secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional petugas damkar pada Kabupaten Cirebon. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja operasional tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja secara terpisah akan tetapi kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid, kuat, dan dapat diandalkan untuk menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja operasional. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,001 (jauh di bawah 0,05), menunjukkan bahwa probabilitas kesalahan dalam menolak hipotesis nol sangat rendah.

SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan learning agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional petugas pemadam kebakaran Kabupaten Cirebon, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja operasional, diikuti oleh motivasi kerja dan learning agility. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 82,9% variasi kinerja operasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja operasional petugas pemadam kebakaran dapat dicapai melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, serta pengembangan kemampuan belajar dan adaptasi terhadap berbagai situasi darurat yang dinamis, sehingga respons, efektivitas kerja, dan keselamatan dalam pelaksanaan tugas dapat semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cirebon. (2024). Rencana Strategis (Renstra) BPBD Kabupaten Cirebon Tahun 2021–2024. BPBD Kabupaten Cirebon.
- Callista, F. C., & Yanuar. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 53–63.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hidayat, M. F., Maarif, M. S., & Prasetyaningtyas, S. W. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Jasa Bidang Elektrikal dan Mekanikal PT Jayabana Sinergi Utama. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 340–352. <https://doi.org/10.17358/jabm.10.1.340>
- Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 1(2).
- Jauhari, M. A., Nurhayati, P., & Triyonggo, Y. (2025). The Influence of Training, Motivation, Discipline, Work Life Balance on Performance in SMK Duta Karya. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 11(3), 906–918. <https://doi.org/10.17358/jabm.11.3.906>
- Jian, Z. (2022). Sustainable Engagement and Academic Achievement Under Impact of Academic Self-Efficacy Through Mediation of Learning Agility: Evidence From Music Education Students. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.899706>
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.
- Rachman, N., Ningsih, A., & Hartono, E. (2025). The Influence of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance Through Learning Agility at PT Pegadaian in Cirebon. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 4(6), 2986–3001. <https://ijhess.com/index.php/ijhess/>
- Satu Data Indonesia. (2024). Data Kejadian Kebakaran Kabupaten Cirebon Tahun 2020–2023. Satu Data Indonesia. <https://data.go.id>
- Senoaji, F., Susilowati, T., Hamdany, M. A., Apramilda, R., Widyastuti, N., Hendratni, T. W., et al. (2025). The Influence of Learning Agility, Change Readiness, and

- Digital Competence on Employee Digital Readiness in the Financial and Banking Industry. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 13522–13528.
- Serena, R. O., Siahaan, E., & Sembiring, B. K. F. (2025). The Influence of Learning Agility, Ambidexterity, and Organizational Climate on Employee Performance through Digital Transformation at the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) of North Sumatra Province. *Journal of Business Management*, 3(1), 97–107. <https://doi.org/10.47134/jobm.v3i1.157>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Yusuf, M., & Sriwijaya, P. N. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Alwi Assegaf Palembang. *MBIA: Journal Management, Business, and Accounting*, 20(1), 18–31.