

Pengaruh Resiliensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderator

Afrizal Can^{1*}, Heliyani²

^{1,2} *Magister manajemen, Institut Teknologi dan bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Resiliensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh dengan Kepemimpinan Transformation sebagai Variabel Moderator. Jenis Penelitian ini adalah Ekplanatory Research. Dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berada di Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh yang berjumlah 41 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian Partial Least Square (PLS), dengan menggunakan aplikasi Smart PLS4. Hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan Transformasional tidak memoderasi hubungan resiliensi dan kinerja secara signifikan pada Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh. Kepemimpinan Transformasional tidak memoderasi hubungan Kompetensi dan kinerja secara signifikan pada Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh.

Kata Kunci: Resiliensi, Kompetensi, Kepemimpinan Transformation, Kinerja

Copyright (c) 2025 Afrizal Can

✉ Corresponding author :

Email Address : afkarit113@gmail.com

PENDAHULUAN

Kebakaran merupakan salah satu bencana yang dapat mengakibatkan kerugian besar, baik secara materiil maupun non-materiil. Petugas pemadam kebakaran berperan sebagai garda terdepan dalam menangani situasi darurat kebakaran dan penyelamatan. Kinerja petugas pemadam kebakaran memiliki dampak langsung terhadap efektivitas upaya penanggulangan kebakaran dan penyelamatan, serta keselamatan masyarakat (Novita Dian 2023). Hartono et al., (2022) menyatakan bahwa Kinerja mampu memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan sebuah organisasi. Dimana semakin maksimal kinerja yang di tunjukkan oleh pegawai, maka akan sangat membantu didalam berkembangnya sebuah perusahaan maupun organisasi.

Selain itu, kompetensi dan kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting terhadap pekerjaan mereka. Peningkatan kinerja petugas pemadam kebakaran tidak hanya akan membantu dalam menangani situasi darurat dengan

lebih baik, tetapi juga dapat memperkuat citra positif dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi Pemadam Kebakaran. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jumaisa, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran signifikan dalam memengaruhi atau menentukan kinerja pegawai.

Laporan dari tahun 2024 mengindikasikan adanya kasus penyelamatan non kebakaran yang cukup signifikan di Kota Payakumbuh. Terdapat 22 kasus penyelamatan non kebakaran yang terjadi selama periode Januari hingga Oktober 2024. Resiliensi yang tinggi dapat berpotensi mempengaruhi kondisi fisik dan mental petugas, yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam merespon situasi darurat dengan cepat dan tepat. (Muslimin, 2021) menjelaskan individu yang mampu berpikir positif dalam menghadapi tantangan dan kesulitan mampu bertahan dan melewati berbagai tantangan tanpa mengalami stres. Individu tersebut akan menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada dan berusaha menghadapinya. Hasil uji mediasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan berbanding lurus antara resiliensi dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.391 dan p-value

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Damkar Kota Payakumbuh, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi. Di mana masih ada pegawai yang masih kurang disiplin dan adanya pegawai yang suka menunda nunda pekerjaan dan mengulur waktu, sehingga terkadang terjadi keterlambatan turun kelapangan ditambah lagi masih kurangnya pegawai mendapatkan pelatihan serta efektivitas kepemimpinan yang masih relatif rendah sehingga adanya keluhan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kinerja pegawai masih kurang maksimal.

Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh merupakan lembaga teknis yang memberikan pelayanan prima bagi perlindungan warga masyarakatnya dari ancaman bahaya kebakaran, khususnya dibidang Pemadam Kebakaran yang memberikan layanan keselamatan terhadap bahaya kebakaran yang mana tugas pokok Pemadam Kebakaran yaitu Pencegahan dan pengendalian kebakaran yang dikenal dengan tugas Panca Dharma Pemadam Kebakaran. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Resiliensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderator ”

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh, sampling jenuh dilakukan karena anggota populasi sedikit yaitu kurang dari 100 (seratur), oleh karena itu dijadikan sampel penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh sebanyak 41 (empat puluh satu) pegawai.

Pada penelitian ini, ada 3 variabel yaitu variabel bebas (independent variable), variabel intervening dan variabel terikat (dependent variable). Variabel Independen dalam penelitian ini ada 2 (dua) Resiliensi, Kompetensi. Sedangkan Variabel intervening adalah Kepemimpinan Transformasional, sedangkan variabel Dependen adalah kinerja pegawai

Analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS) dengan beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Uji Outer Model (Measurement Model)

Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: indicator Validity, Internal consistency, Convergent Validity, Discriminant Validity.

2. Uji Inner Model (Model Struktural)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Secara umum nilai R-square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat dan lemah.

3. Pengujian Hipotesa

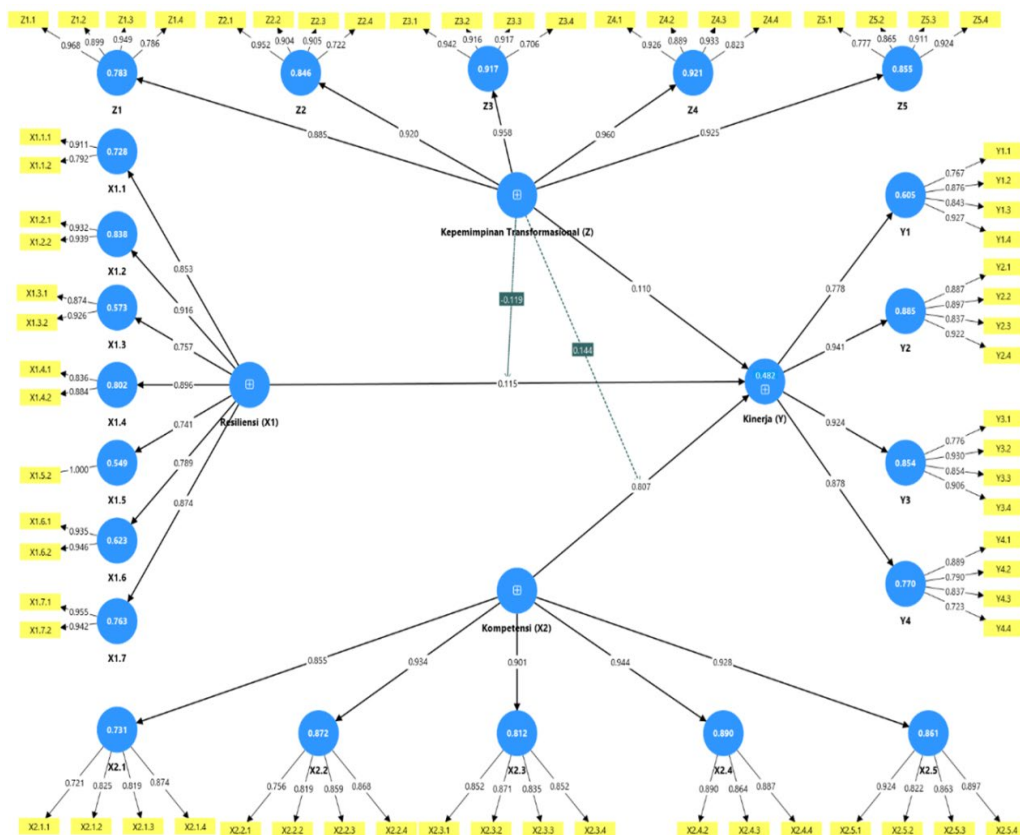
Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ($\alpha=5$ persen), Uji hipotesis ini membandingkan antara nilai ttabel dengan thitung. Jika diperoleh statistik t lebih besar dari nilai t tabel pada one tailed antara lain 1,65 (pada taraf signifikansi 10%), 1,96 (pada taraf signifikansi 5%), dan 2,58 (pada taraf signifikansi 1%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Outer Model (Measurement Model)

a. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Validitas konvergen bisa ditunjukkan melalui korelasi antara indikator dengan variabel laten Hasil loading factor ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. hasil outer loading
Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil outer loading yang disajikan pada tabel di atas, seluruh item atau indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7. maka,

seluruh indikator bisa dinyatakan valid. Dibawah ini merupakan hasil AVE First Order

Tabel 2. Hasil AVE First Order		
Variabel/Dimensi	Average extracted (AVE)	variance
Kepemimpinan		
Transformasional (Z)	0.685	
Kinerja (Y)	0.630	
Kompetensi (X2)	0.652	
Resiliensi (X1)	0.633	
X1.1	0.729	
X1.2	0.876	
X1.3	0.810	
X1.4	0.740	
X1.6	0.885	
X1.7	0.900	
X2.1	0.659	
X2.2	0.683	
X2.3	0.727	
X2.4	0.775	
X2.5	0.769	
Y1	0.731	
Y2	0.785	
Y3	0.754	
Y4	0.659	
Z1	0.816	
Z2	0.766	
Z3	0.767	
Z4	0.799	
Z5	0.759	

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga indikator-indikator yang digunakan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Outer Loading Second Order					
Konstr	/Dime	Kepemimpi			
		nan	Kine	Kompete	Resilie
nsi	/Dime	Transformasional	rja (Y)	nsi (X2)	nsi (X1)
		(Z)			
	X1.1				0.885
	X1.2				0.897
	X1.3				0.775
	X1.4				0.898
	X1.5				0.787

Indikator	Konstruksi / Dimensi	Kepemimpinan Transformasional (Z)	Kinerja (Y)	Kompetensi (X2)	Resiliensi (X1)
	X1.6				0.759
	X1.7				0.859
	X2.1			0.893	
	X2.2			0.945	
	X2.3			0.906	
	X2.4			0.940	
	X2.5			0.900	
	Y1		0.824		
	Y2		0.924		
	Y3		0.903		
	Y4		0.898		
	Z1	0.881			
	Z2	0.925			
	Z3	0.960			
	Z4	0.960			
	Z5	0.925			

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Bisa kita lihat nilai outer loadings pada tabel diatas sudah $> 0,7$, maka sudah dapat dikatakan bahwa penelitian ini sudah valid.

Tabel 4.Hasil AVE Second Order

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional (Z)	0.866
Kinerja (Y)	0.789
Kompetensi (X2)	0.841
Resiliensi (X1)	0.704

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Merujuk pada tabel di atas, seluruh nilai outer loadings untuk setiap item melebihi angka 0,5, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid dalam penelitian ini.

b. Validitas Konvergen (Outer Loadings dan AVE)

Berdasarkan kriteria validitas konvergen oleh Hair et al. (2017), sebuah indikator dianggap valid jika nilai outer loading $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$. Dalam penelitian ini, seluruh konstruk second order: Resiliensi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja (Y), dan Kepemimpinan Transformasional (Z): memiliki nilai outer loading $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$. Outer Loadings: Semua item pada masing-masing konstruk memiliki nilai $> 0,7$, menunjukkan bahwa indikator valid dan merefleksikan konstruk dengan baik. Nilai AVE Second Order: Resiliensi (X1): 0.704, Kompetensi (X2): 0.841,

Kinerja (Y): 0.789, Kepemimpinan Transformatif (Z): 0.866. Kesimpulan: Seluruh konstruk memenuhi syarat validitas konvergen.

c. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Discriminant validity ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel penelitian memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel lainnya. Jika nilai koefisien discriminant validitynya melebihi 0,70, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya relatif tinggi. Discriminant validity ini dapat dilihat menggunakan output pengujian Fornell & Larcker dan cross loading.

Tabel 5. Hasil Cross Loadings

Indikator	Konstruk Kepemimpinan Transformatif (Z)	Kinerja (Y)	Kompetensi (X2)	Resiliensi (X1)
X1.1	0.815	0.808	0.800	0.885
X1.2	0.802	0.809	0.782	0.897
X1.3	0.607	0.687	0.639	0.775
X1.4	0.804	0.786	0.816	0.898
X1.5	0.585	0.703	0.746	0.787
X1.6	0.559	0.644	0.587	0.759
X1.7	0.612	0.739	0.754	0.859
X2.1	0.825	0.869	0.893	0.875
X2.2	0.800	0.868	0.945	0.839
X2.3	0.753	0.849	0.906	0.716
X2.4	0.852	0.895	0.940	0.833
X2.5	0.695	0.873	0.900	0.756
Y1	0.649	0.824	0.749	0.763
Y2	0.810	0.924	0.904	0.857
Y3	0.753	0.903	0.888	0.713
Y4	0.810	0.898	0.823	0.807
Z1	0.881	0.758	0.744	0.646
Z2	0.925	0.774	0.801	0.708
Z3	0.960	0.820	0.853	0.830
Z4	0.960	0.820	0.805	0.827
Z5	0.925	0.796	0.779	0.801

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Setiap indikator pada variabel laten memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil cross-loading dalam pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya, hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell-Larcker disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Fornell Larcker

Variabel	Kepemimpinan Transformasional (Z)	Kinerja (Y)	Kompetensi (X2)	Resiliensi (X1)
Kepemimpinan Transformasional (Z)	0.930			
Kinerja (Y)	0.854	0.88		
Kompetensi (X2)	0.857	0	0.95	0.917
Resiliensi (X1)	0.822	4	0.88	0.877
				0.839

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Nilai Diagonal (dicetak tebal) adalah akar kuadrat dari AVE, yang sudah bernilai $>0,7$ sedangkan nilai di luar diagonal adalah merupakan koefisien korelasi.

d. Composite Reliability (Reliabilitas)

Kelompok indikator yang digunakan dalam mengukur suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik jika nilai reliabilitas kompositnya $\geq 0,7$, (Hair et al., 2017). Meskipun ini bukan merupakan standar mutlak. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk masing-masing konstruk ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kepemimpinan Transformasional (Z)	0.961	0.962
Kinerja (Y)	0.910	0.915
Kompetensi (X2)	0.953	0.953
Resiliensi (X1)	0.929	0.934

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability composite Reliability lebih besar dari 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai composite reliability yang baik.

2. Uji Inner Model (Structural Model)

a. Pengujian R-Square

R.Square merupakan hasil presentase atas representase variabel Independen terhadap variabel Dependen.

Tabel 8. Hasil R-Square	
Varianel	R-square
Endogen	
Kinerja (Y)	0.728

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Nilai r-square untuk variabel kinerja (Y) menunjukkan angka 0,728 dengan model yang sangat kuat. Artinya 72,8% kinerja dipengaruhi oleh faktor Resiliensi (X1), Kompetensi (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (Z), sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini.

3. Uji Hipotesis

Variabel eksogen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen jika t statistik $> t$ tabel dan p -value < 0.05 .

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis								
Hipotesis	Hubungan	Orignal sample	T statistics	P values	Keputusan			
1	H Resiliensi (X1) -> Kinerja (Y)	61	0.306	0.039	Didukung			
2	H Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	41	0.804	0.000	Didukung			
3	H Kepemimpinan Transformasional (Z) -> Kinerja (Y)	28	0.492	0.003	Didukung			
4	H Kepemimpinan Transformasional (Z) x Resiliensi (X1) -> Kinerja (Y)	0.224	-825	0.410	Tidak Didukung			
5	H Kepemimpinan Transformasional (Z) x Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	33	0.293	0.351	Tidak Didukung			

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Resiliensi, kompetensi, dan kepemimpinan transformasional masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional tidak berperan sebagai moderator yang signifikan pada hubungan antara: Resiliensi

→ Kinerja. Kompetensi → Kinerja. Kompetensi merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran kota Payakumbuh

Resiliensi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki oleh petugas, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan dalam menjalankan tugasnya. Pegawai pemadam kebakaran bekerja dengan beresiko tinggi seperti kebakaran, bencana dan penyelamatan darurat. Dalam kondisi ini, resiliensi sangat penting untuk membantu pegawai tetap tenang, berpikir jernih, dan bertindak cepat. Tanpa resiliensi, tekanan pekerjaan dapat menurunkan kinerja, meningkatkan stres, bahkan menyebabkan burnout. Penelitian yang dilakukan oleh Ocktafian, (2021) dengan hasil bahwa resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di mana tingginya resiliensi yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Begitu juga dengan Penelitian yang dilakukan oleh Antonio et al., (2024) Resiliensi menunjukkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi, yang mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, serta keterampilan dalam menghadapi situasi darurat, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Bukti di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar personel Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh telah mengikuti pelatihan dasar pemadaman kebakaran sebagai bagian dari upaya pengembangan kapasitas. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong tercapainya kinerja yang maksimal. Temuan ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja organisasi, termasuk melalui penguatan kepemimpinan, pengembangan kompetensi individu, serta pengembangan kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia dalam organisasi pemadam kebakaran.

Hipotesis ini menjadi hipotesis dengan hasil terbaik, mengingat nilai original samplanya merupakan yang tertinggi dibandingkan hipotesis lainnya dalam penelitian ini. Ini mengindikasikan bahwa dibandingkan dengan variabel lainnya yang dianalisis, kompetensi merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja. Hasil ini mendukung pandangan dalam literatur terdahulu, yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah ciri dasar dalam konteks pekerjaan yang berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai, baik secara individual maupun kelompok. Mathis dan Jackson dalam (Busro, 2020). Kompetensi yang dimaksud meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menunjang individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Jackson & Schuler dalam (Marwansyah, 2019).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh individu maupun tim. Pengaruh variabel ini tidak sebesar variabel lain yang dianalisis, kontribusinya tetap signifikan dan relevan dalam kerangka manajerial serta organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berperan signifikan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara resiliensi dan kinerja pegawai. Nilai p-value sebesar 0,410, jauh di atas batas 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Nilai original sample -0,224 juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional cenderung sedikit mengurangi pengaruh positif resiliensi terhadap kinerja.

Temuan ini menandakan bahwa hipotesis pertama tidak didukung secara statistik, dan menjadi hipotesis dengan hasil paling lemah dibandingkan dengan hipotesis lainnya dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mangundjaya et.al. 2024) menunjukkan tidak ada hubungan langsung melalui kepemimpinan transformasional ke resiliensi Pemadam kebakaran adalah lingkungan kerja dengan struktur hierarkis dan tugas yang bersifat teknis serta darurat. Dalam situasi seperti ini, pegawai mungkin lebih merespons gaya kepemimpinan yang direktif dan instruksional, ketimbang gaya transformasional yang lebih bersifat inspiratif dan jangka panjang. Resiliensi pegawai yang tinggi mungkin sudah cukup kuat memengaruhi kinerja tanpa tergantung pada gaya kepemimpinan. Artinya, pegawai yang resilien dapat bekerja secara efektif tanpa bergantung pada arahan atasan, seperti halnya petugas pemadam kebakaran yang langsung bertindak sesuai SOP dalam kondisi darurat. Contoh, dalam situasi darurat, petugas pemadam kebakaran dapat langsung bertindak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) tanpa harus menunggu instruksi langsung dari atasan.. meskipun pemimpin mengadopsi gaya transformasional, penerapan nilai-nilainya belum sepenuhnya dipahami atau dirasakan oleh pegawai. Akibatnya, Efek moderasi yang diharapkan tidak muncul dalam hubungan antara resiliensi dan kinerja.

Peran Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderator dalam hubungan kompetensi dan kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kepemimpinan transformasional terbukti tidak memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja, namun dengan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Hasil ini didapatkan berdasarkan p-value yang sebesar 0,351, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, yang artinya hubungan antara kompetensi dan kinerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan setelah dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional.

Tidak Sejalan dengan penelitian (Devinta et.al 2022) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kompetensi mempunyai hubungan pada kinerja dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai moderasi Kepemimpinan transformasional memang memiliki pengaruh positif terhadap hubungan antara kompetensi dan kinerja, tetapi

pengaruh tersebut tidak signifikan (karena $p\text{-value} > 0,05$). Nilai 0,233 menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dan kinerja cenderung melemah sedikit ketika dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, meskipun efek ini tidak cukup kuat untuk diandalkan sebagai kesimpulan yang signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pemadam kebakaran dengan tingkat resiliensi tinggi mampu menghadapi tekanan dan situasi darurat dengan baik, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil analisis dan temuan penelitian sebelumnya. Kompetensi merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti memberikan kontribusi paling kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan dasar kebakaran menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan ini mendorong motivasi, inspirasi, dan peningkatan semangat kerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sekuat kompetensi. Kepemimpinan transformasional tidak memoderasi hubungan antara resiliensi dan kinerja. Pengaruh negatif yang tidak signifikan menunjukkan bahwa dalam konteks kerja pemadam kebakaran yang sangat teknis dan struktural, gaya kepemimpinan transformasional tidak memperkuat pengaruh resiliensi terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional juga tidak memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja secara signifikan. Meskipun pengaruhnya positif, namun tidak cukup kuat untuk dikatakan signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai sudah berdampak langsung terhadap kinerja tanpa banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Referensi:

- Antonio, A. N., Kurniawan, J. E., Psikologi, F., & Ciputra Surabaya, U. (2024). Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Mediator (Vol. 08, Issue 02).
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan kedua). Prenadamedia Group.
- D Saputra. (2023). Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi: Studi Komparatif pada Berbagai Sektor Industri. *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, <https://doi.org/10.59613/Mjbms.V1i1.13>, 1(1), 11-15.
- Devinta, S., & Santosa, A. B. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi (Studi Pada Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* ((2nd ed.)). Sage Publications.
- Hartono, K. O., Herlambang, T., & Tyas, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 76-82. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10642>
- Jumaisa, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimesiasi Oleh Kepuasan Kerja (The Effect of Competence and

- Organizational Commitments on Performance of Employees Mediated by Work Satisfaction). JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi) [Http://Ojs.Uho.Ac.Id/Index.Php/JUMBO](http://Ojs.Uho.Ac.Id/Index.Php/JUMBO), 3(2), 35-50.
<https://doi.org/10.33772/jumbo.v3i2.8476>
- Mangundjaya, W. H., & Martdianty, F. (2024). Does Transformational Leadership Impact Individual Readiness for Change and Resilience with Psychological Empowerment as Mediator? (pp. 1255-1265). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-234-7_132
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 2 ; Cet. 5). Bandung: Alfabeta.
- Muslimin. (2021). Berpikir Positif Dan Resiliensi Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyelesaikan Skripsi. Jurnal Psikologi Integratif, 9(1), 115-131.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup. In Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 9).