

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser**

**Nurleni<sup>1</sup>, Didik Hadiyatno<sup>2</sup>, Rahajeng Cahyaning Putri<sup>3</sup>**

*Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan*

lenynurr4@gmail.com, didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id, ajengcipt@uniba-bpn.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation, Job Training, and Job Stress on Job Satisfaction of Paser Regency Fire Department Employees. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this study was total / census sampling with a population of 88 employees, so the sample taken was all employees of the Paser Regency Fire Service, totaling 88 employees. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression with the help of SmartPLS in processing data. The results of this study indicate that the work motivation variable partially affects the job satisfaction of Paser Regency Fire Department employees, the job training variable partially affects the job satisfaction of Paser Regency Fire Department employees, and the job stress variable partially affects the job satisfaction of Paser Regency Fire Department employees.*

**Keywords:** *Work Motivation; Job Training; Job Stress; Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling total/sensus dengan jumlah populasi 88 karyawan maka sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser yang berjumlah 88 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, dan variabel stres kerja berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Pelatihan Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Pemadam kebakaran merupakan salah satu layanan publik yang sangat vital dalam melindungi masyarakat dari bahaya kebakaran dan bencana lainnya. Tugas

utama petugas pemadam kebakaran tidak hanya terbatas pada memadamkan api, tetapi juga mencakup penyelamatan korban kecelakaan, penanganan bencana alam, serta memberikan edukasi tentang pencegahan kebakaran. Keberadaan dinas ini menjadi kunci dalam menjaga keselamatan masyarakat, mengingat potensi kebakaran yang dapat terjadi kapan saja dan di mana saja. Dalam menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran harus memiliki keterampilan teknis yang tinggi, ketahanan fisik yang prima, serta kesiapan mental dalam menghadapi situasi darurat yang berisiko tinggi (Data BPBD Kabupaten Paser, 2023).

Salah satu instansi yang memainkan peran penting dalam menjaga keselamatan masyarakat di wilayahnya adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Kabupaten Paser, yang memiliki karakteristik geografis yang luas dan daerah yang rawan kebakaran, membutuhkan tim pemadam kebakaran yang siap menghadapi tantangan besar. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser memiliki tugas utama untuk melindungi masyarakat dari bahaya kebakaran dan memberikan pelayanan terbaik dalam situasi darurat. Petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser tidak hanya menjalankan tugas responsif, tetapi juga berperan dalam kegiatan pencegahan, edukasi, dan penyuluhan kepada masyarakat untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan (Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, 2023).

Sebagai garda terdepan dalam penanggulangan keadaan darurat, kinerja karyawan dinas ini sangat bergantung pada kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, tercapainya kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, pelatihan kerja dan stres kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Zaki Asila, 2024).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan energi atau keadaan yang dapat menggerakkan diri karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegritas dengan segala daya dan upaya untuk menciptakan kepuasan kerja (Rahayu & Aprianti, 2020). Berdasarkan penelitian (Yakup, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari (Adinata & Turangan, 2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi kerja, pelatihan kerja pun memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Pramono & Handini, 2020) menegaskan bahwa pelatihan yang berhasil menggugah semangat belajar karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan

kolaboratif. Dengan kata lain, pelatihan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi melalui pengembangan individu yang bekerja di dalamnya. (Supatmi et al., 2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan kerja yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, (Yuniarni et al., 2024) menunjukkan hasil penelitian pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja semakin baik pelatihan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Selain motivasi kerja dan pelatihan kerja, stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Ridho & Susanti, 2019) menyatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan ketidakhadiran serta *turnover* karyawan. Dengan begitu, stres kerja bukan hanya masalah individu, tetapi juga masalah organisasi yang harus segera ditangani agar tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar baik dari sisi *human resource* maupun ekonomi. Pengendalian stres kerja perlu pendekatan yang komprehensif, mulai dari identifikasi penyebab hingga penanganan dan pencegahannya. Berdasarkan penelitian (Santosa & Prayoga, 2021) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bahwa konflik kerja yang terjadi membawa dampak yang positif. (Renaldo & Andani, 2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil *research gap* penelitian di atas penulis ingin meneliti kembali apakah motivasi kerja, pelatihan kerja dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kepuasan Kerja (Y)

(Robbins, 2023) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pernyataan karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang diperoleh melalui pekerjaan telah memenuhi aspek-aspek yang dianggap penting oleh karyawan. Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari pengalaman kerja karyawan yang terkait dengan nilai-nilai pribadi, seperti apa yang diinginkan dan diharapkan dari pekerjaan tersebut. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap individu dan merupakan bentuk respons atau umpan balik terhadap pekerjaannya. (Setiani & Febrian, 2023) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasakan emosi positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan cenderung mengalami perasaan negatif terkait pekerjaan yang dilakukan.

(Robbins, 2023) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari, Pekerjaan, Gaji, Pengawasan dan Rekan Kerja.

### **Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

(Ridho & Susanti, 2019) motivasi kerja dapat dipahami sebagai energi yang mendorong individu untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu dengan tujuan meraih kepuasan kerja. Motivasi ini penting karena berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong pegawai untuk mencapai target dan berkontribusi secara optimal pada organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya terkait dengan upaya keras dalam bekerja, tetapi juga mencakup faktor psikologis yang memberikan kepuasan dan kedamaian batin bagi karyawan itu sendiri. (Krisnaldy *et al.*, 2019, p.73) menambahkan bahwa motivasi kerja dapat hadir karena berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, lingkungan kerja, dan iklim organisasi yang mendukung. Faktor-faktor ini menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk merasa termotivasi. Ketika faktor-faktor eksternal ini selaras dengan nilai-nilai dan kebutuhan pribadi karyawan, motivasi kerja menjadi lebih kuat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari interaksi yang kompleks antara individu dan lingkungannya, di mana keduanya saling mempengaruhi dan menciptakan dinamika yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

(Ridho & Susanti, 2019) mengemukakan indikator motivasi kerja terdiri dari, pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab.

### **Pelatihan Kerja ( $X_2$ )**

(Anggi Meidita, 2019) Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu di tempat kerja. Pelatihan kerja meliputi berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, pelatihan kerja berfungsi sebagai alat untuk memperbaiki kekurangan karyawan dan mengadaptasikan mereka dengan perubahan dan perkembangan teknologi dan metodologi terbaru. Konsep pelatihan kerja ini menegaskan pentingnya investasi dalam sumber daya manusia sebagai bentuk pengembangan organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, namun juga mencakup pengembangan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. (Setiani & Febrian, 2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja yang komprehensif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga berdampak signifikan pada peningkatan moral dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, program pelatihan kerja yang efektif harus mencakup berbagai aspek keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

(Setiani & Febrian, 2023) mengemukakan indikator pelatihan kerja terdiri dari, instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan.

### Motivasi ( $X_3$ )

(Bhastary, 2020) Stres kerja merujuk pada respons fisiologis, psikologis, dan perilaku seorang individu terhadap stimulus eksternal yang melebihi kemampuan adaptasi atau *coping*-nya dalam konteks pekerjaan. Stres kerja diuraikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan mengalami ketegangan akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. (Ridho & Susanti, 2019) menambahkan bahwa stres kerja adalah keadaan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan, sumber daya, atau kemampuan pekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja individu tersebut. Oleh karena itu, konseptualisasi stres kerja meliputi berbagai elemen yang dapat berpotensi mengganggu kesejahteraan karyawan di tempat kerja. (Bara & Susilawati, 2023) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara kondisi kerja dan respons individu terhadap kondisi tersebut. Mereka menyatakan bahwa tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan dapat bersifat fisik, mental, maupun emosional, yang semuanya berkontribusi pada stres kerja. Interaksi ini penting untuk dipahami karena setiap individu memiliki tingkat toleransi dan reaksi yang berbeda terhadap tekanan kerja. Variabilitas ini menunjukkan bahwa definisi stres kerja tidak hanya mencakup aspek lingkungan, tetapi juga persepsi subjektif dari karyawan terhadap stresor yang mereka alami.

(Wijiasih & Wahyuningsih, 2021) memperluas konsep stres kerja dengan mengaitkannya dengan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Mereka menunjukkan bahwa aspek-aspek lingkungan fisik seperti kondisi tempat kerja dan motivasi individual memiliki dampak signifikan pada munculnya stres kerja. Lingkungan kerja yang ergonomis dan motivasi yang tinggi dapat membantu mengurangi perasaan stres, sementara kondisi kerja yang tidak mendukung akan memperburuk stres. Definisi ini menekankan bahwa stres kerja adalah permasalahan multidimensional yang mencakup berbagai faktor yang saling berkaitan

(Bhastary, 2020) Indikator stres kerja terdiri dari, beban kerja, ambiguitas peran, dukungan sosial, dan tuntutan pekerjaan.

### METODE PENELITIAN

(Ariani, 2023) Populasi adalah seluruh elemen atau wilayah yang menjadi objek penelitian dan menjadi dasar untuk generalisasi hasil penelitian. Populasi dapat berupa peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti. Ruang lingkup penelitian ini adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total/sensus dengan jumlah populasi 88 karyawan maka sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser yang berjumlah 88 karyawan. Dalam Penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Gambaran Umum Responden**

Data Responden	Jumlah	Persentase
Sampel Yang Dapat Digunakan	88	100%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>
Berdasarkan Usia	Jumlah	Persentase
18-30 Tahun	31	35%
31-50 Tahun	38	43%
>50 Tahun	19	22%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	66	25%
Perempuan	22	75%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

**Pengukuran *Outer Model (Outer Model)***

Data responden dianalisis pakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas ada uji *Discriminant Validity* dan *Construct Reliability and Validity*.

**Uji Validitas**

Sebelumnya model mesti diuji instrumen terlebih dulu pakai uji validitas serta reliabilitas. Hasilnya:

**Tabel 2. Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)**

	Motivasi Kerja (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Stres (X3)	Kerja	Kepuasan Kerja (Y)
<b>X1.1</b>	0.754	<b>0.858</b>	0.700		0.708
<b>X1.2</b>	0.702	<b>0.925</b>	0.667		0.656
<b>X1.3</b>	0.738	<b>0.929</b>	0.690		0.654
<b>X2.1</b>	0.773	0.746	<b>0.890</b>		0.724
<b>X2.2</b>	0.836	0.733	<b>0.919</b>		0.741
<b>X2.3</b>	0.806	0.682	<b>0.937</b>		0.793
<b>X2.4</b>	0.851	0.685	<b>0.932</b>		0.786
<b>X2.5</b>	0.775	0.632	<b>0.898</b>		0.784
<b>X3.1</b>	0.802	0.730	0.794	<b>0.920</b>	
<b>X3.2</b>	0.762	0.674	0.794	<b>0.924</b>	
<b>X3.3</b>	0.759	0.719	0.743	<b>0.916</b>	
<b>X3.4</b>	0.746	0.600	0.726	<b>0.896</b>	

<b>Y1</b>	<b>0.855</b>	0.694	0.733	0.669
<b>Y2</b>	<b>0.883</b>	0.713	0.780	0.784
<b>Y3</b>	<b>0.872</b>	0.677	0.783	0.705
<b>Y4</b>	<b>0.880</b>	0.744	0.790	0.769

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 2 terlihat setiap indikator konstruk memiliki keterkaitan tinggi dengan indikator lainnya, yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam uji validitas diskriminan telah terbukti valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3, nilai composite reliability yang > 0,60 menunjukkan semua variabel punya reliabilitas baik. Begitu juga Cronbach's alpha melampaui 0,60, yang menandakan indikator sudah reliabel.

**Tabel 3. Construct Reliability and Validity**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0.896</b>	<b>0.897</b>	<b>0.927</b>	<b>0.762</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.888</b>	<b>0.888</b>	<b>0.931</b>	<b>0.818</b>
<b>Pelatihan Kerja</b>	<b>0.951</b>	<b>0.953</b>	<b>0.963</b>	<b>0.838</b>
<b>Stres Kerja</b>	<b>0.934</b>	<b>0.935</b>	<b>0.953</b>	<b>0.836</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel dan indikator dikatakan reliabel karena nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,70.

### *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE konstruk > 0,50 mengemukakan variabel motivasi, komunikasi lingkungan kerja, serta kepuasan kerja baik. Sesuai dengan syarat, konstruk validitas baik harus punya AVE melampaui 0,50, dan sesuai Tabel 2, nilai AVE masing-masing konstruk sudah memenuhi kriteria validitas.

### Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Metodenya yakni perhitungan nilai *R-Square* ( $R^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ) serta *Path Coefficients*.

### *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* dipakai agar terukurnya eksogen ke endogen. Kriteria *R-Square* mengemukakan nilai 0,67 menandakan model yang baik, 0,33 mengemukakan akibat moderat, serta 0,19 mengemukakan akibat yang lemah.

**Tabel 4. Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0.843	0.837

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 3, nilai R-Square 0.843 (84,3%) mengemukakan kepuasan kerja bisa dijabarkan oleh variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, stres kerja sementara 0.837 (83,7%) sisanya terpengaruh variabel lain yang tak diteliti. Ini mengemukakan akibat variabel itu ke kepuasan kerja bersifat moderat.

**Effect Size (F<sup>2</sup>)**

Nilai *effect size* dipakai menilai variabel laten berpengaruh ke model struktural. Nilai *effect size* 0,02 mengemukakan pengaruh yang lemah, 0,15 mengemukakan pengaruh medium, serta 0,35 mengemukakan pengaruh yang besar.

**Tabel 5. Nilai Effect Size (F<sup>2</sup>)**

	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi (X3)
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	0.173			
<b>Pelatihan Kerja (X2)</b>	0.386			
<b>Stres Kerja (X3)</b>	0.096			

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 4, Dengan nilai F-Square masing-masing sebesar 0,173, 0,386, dan 0,096, pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja (Y) sedangkan Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Model FIT**

Nilai SRMR serta nilai Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR dibilang baik bila punya nilai < 0,08 serta nilai NFI baik punya nilai > 0,90.

**Tabel 6. Nilai Model FIT**

	Saturated Model	Estimated Model
<b>SRMR</b>	0.051	0.051
<b>d_ULS</b>	0.353	0.353
<b>d_G</b>	0.634	0.634
<b>Chi-Square</b>	292.755	292.755
<b>NFI</b>	0.826	0.826

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 5 mengemukakan nilai SRMR yakni 0,051 maka nilai tersebut memenuhi kriteria. Lain dari itu nilai NFI mengemukakan 0,826 maknanya nilai itu di bawah kriteria sehingga dikatakan kurang fit.

### Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Ujinya dilaksanakan perbandingan t-statistik dengan t-tabel upaya melihat adanya pengaruh antar variabel. Uji t digunakan untuk menghitung *path coefficient* dalam pengujian *inner model*, dengan kriteria p-value < 0,05 dan  $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$  (1,96) sebagai indikasi signifikansi.

**Tabel 7. Nilai Pengujian *Path Coefficient***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
(X1) -> (Y)	0.267	0.262	0.071	3.778	<b>0.000</b>
(X2) -> (Y)	0.485	0.487	0.091	5.333	<b>0.000</b>
(X1) -> (Y)	0.235	0.239	0.087	2.719	<b>0.007</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, < 0,05, serta t-statistik 3.778 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yakup, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun bertentangan dengan studi (Adinata & Turangan, 2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menerangkan p-value 0.000, < 0,05, serta t-statistik 5.333 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Supatmi *et al.*, 2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuniarni *et al.*, 2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Ridho & Susanti, 2019) bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasilnya menerangkan p-value 0,007, < 0,05, serta t-statistik 2.719 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel stres kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Renaldo & Andani, 2022) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Di sini, berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan jawaban dari hipotesis dan / atau tujuan penelitian atau temuan yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis.

Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(01), 195–201. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Anggi Meidita. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Bara, I. M. B., & Susilawati. (2023). Analisis Manajemen Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Zahra: Journal of Health and Medical Research*, 3(1), 146–155.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Data BPBD Kabupaten Paser. (2023). Laporan Tahunan Potensi dan Penanganan Kebakaran di Kabupaten Paser. [https://data.paserkab.go.id/fa\\_IR/dataset/laporan\\_kejadian\\_tahun\\_2023](https://data.paserkab.go.id/fa_IR/dataset/laporan_kejadian_tahun_2023)
- Krisnaldy, Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–179.

- Paser, D. P. K. K. (2023). *Laporan Kegiatan Operasional Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan*.
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak .... *Soetomo Business Review*, 1, 52–65.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184–189.
- Renaldo, J., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Gojek. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 947–954. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20557>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). “Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Setiani, Y. ., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Wijiasih, P., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yuniarni, D. F., Pahlawansjah, & Santoso, D. (2024). Peran Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada KPP Pratama Semarang Barat ). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 4381–4391.
- Zaki Asila, N. A. (2024). *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dahlia Kabupaten Kendal*.