

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Harini Widayanti¹, Muhammad Rizky Ramadhan²

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: harini.23389@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims analyze the influence of work motivation on employee performance at the Fire and Rescue Department of Surabaya City. The theory applied is Maslow's hierarchy of needs, which categorizes motivation into five levels: physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self-actualization. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to employees as respondents. The collected data were analyzed using simple linear regression. The results indicate that work motivation has a significant effect on employee performance. The two indicators with the greatest influence are physiological needs and self-actualization. These findings suggest that fulfilling basic needs and providing opportunities for self-development are crucial in enhancing the performance of the personnel.

Keywords: Employee Performance; Maslow's Theory; Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Kota Surabaya sebagai ibu kota Provinsi Jawa Timur menghadapi tantangan yang signifikan terkait risiko terjadinya kebakaran. Kebakaran menurut Lestari (2023), merupakan bencana yang sering terjadi dipicu oleh berbagai faktor peningkatan jumlah penduduk, baik akibat kelahiran maupun migrasi di mana pertumbuhan populasi disertai dengan perkembangan kawasan pemukiman, industri, perdagangan, perkantoran serta pembangunan gedung-gedung tinggi. Adanya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Surabaya sebagai unsur pelaksanaan unsur pemerintah bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran memiliki peran sangat penting dalam menjaga keselamatan masyarakat dengan merespon situasi darurat secara cepat dan efektif selama 24 jam setiap harinya, sehingga dapat mengurangi risiko dan meminimalisir korban jiwa serta kerugian harta benda akibat bencana. Berdasarkan hasil data penanganan kebakaran di DPKP Kota Surabaya menunjukkan jumlah kejadian pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Penanganan Kebakaran di Kota Surabaya Tahun 2020-2024

No.	Tahun	Penanganan Kebakaran
1	2020	594 Kejadian
2	2021	644 Kejadian
3	2022	614 Kejadian
4	2023	793 Kejadian
5	2024	361 Kejadian

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, terdapat kecenderungan peningkatan jumlah kejadian kebakaran dari tahun 2020 hingga 2023. Sedangkan, pada tahun 2024, terjadi penurunan jumlah kebakaran secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa langkah-langkah penanggulangan yang diterapkan setelah lonjakan kasus

pada tahun 2023 mulai membuahkan hasil. Penurunan angka kebakaran merupakan perkembangan positif bagi keselamatan masyarakat. Namun, penurunan jumlah insiden kebakaran yang signifikan dikhawatirkan dapat membuat personel menjadi lengah, sebab personel beranggapan bahwa kejadian kebakaran terjadi sangat jarang. Ketika frekuensi panggilan darurat menurun, terdapat kemungkinan bahwa kewaspadaan dan kesiapsiagaan personel juga akan menurun, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka dalam menangani situasi darurat. Dalam hal ini sangat penting bagi DPKP Kota Surabaya untuk terus memberikan motivasi dengan melaksanakan pelatihan dan simulasi secara berkala sehingga petugas tetap terlatih dan siap menghadapi kemungkinan kebakaran di masa depan.

Adha et al., (2019), menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam organisasi pemerintahan, terutama dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan strategis instansi. Sebagai penggerak utama kebijakan dan program pemerintah, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Motivasi kerja yang baik mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan publik. Falah & Ayuningtias, (2020), menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi bekerja dengan lebih semangat, bertanggungjawab dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya sehingga berdampak positif pada pelayanan publik, mempercepat birokrasi serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Motivasi karyawan di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya sangat bervariasi. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti saat turun ke lapangan, ditemukan bahwa banyak pegawai termotivasi untuk bekerja karena memiliki tanggung jawab yang besar dalam melindungi masyarakat dari bahaya kebakaran, hingga menciptakan rasa kepuasan dan kebanggaan pribadi. Keberhasilan dalam menyelamatkan nyawa atau harta benda memberikan kepuasan yang mendalam dan sering kali lebih berarti daripada penghargaan finansial. Selain itu, pengakuan dan apresiasi dari masyarakat berfungsi sebagai dorongan motivasi yang kuat, berpotensi meningkatkan semangat kerja para petugas. Hanya sebagian kecil yang menyatakan bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial, mendapatkan penghargaan diri atau bahkan mencapai aktualisasi diri. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, merupakan output dari aktivitas mereka dalam menghasilkan barang atau jasa. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan salah satu faktor utama adalah motivasi dalam bekerja. Kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) memiliki peran yang sangat penting dalam menangani situasi darurat, khususnya kebakaran. Ritonga, (2019) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, termasuk aspek motivasi.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Surabaya”.

Motivasi Kerja

Handoko dalam Hidayat & Agustina, (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individual untuk kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Ivancevich dalam Nurdin & Djuhartono, (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak yang berorientasi pada tujuan. Sehingga, motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi. Indikator motivasi dibagi menjadi 5 sesuai dengan teori kebutuhan Abraham H. Maslow. Inti dari teori maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Robbins and Judge dalam Pranogyo et al., 2021 digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow (gambar 1), yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya, (2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional, (3) Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan, (4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian, serta (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Kinerja

Widyaningrum Mahmudah dalam bukunya yang berjudul “Kinerja pada Perusahaan Multinasional” Widyaningrum, (2020) menyebutkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi organisasi apabila karyawan merasa puas akan apa yang diberikan perusahaan. Selain itu, kesesuaian antara harapan individu masing-masing karyawan maupun harapan organisasi adalah faktor penting untuk menunjang pencapaian hasil kinerja karyawan yang tinggi. Silas et al., (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya: standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja dapat bervariasi antar perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan patokan ukuran yang diberikan atau disepakati. Penelitian ini mengadopsi indikator dari Darma et al., (2022) yang terdiri dari kuantitas atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, kualitas atau mutu yang dihasilkan dan ketepatan waktu kerja atau sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pane & Fatmawati (2017) menyampaikan bahwa

kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Pada penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis: diduga bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan, kemudian diturunkan menjadi hipotesis penelitian dengan menggunakan logika deduktif disertai dengan pengukuran variabel. Penelitian ini dilakukan di Rayon 1 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kotan Surabaya, Jalan Pasar Turi No. 21 Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya yang terdapat pada Rayon 1 yang berjumlah 47 Orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Hasil data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Regresi Linier Sederhana.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh mayoritas responden pria sebanyak 47 responden yang merupakan pasukan lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Surabaya dengan rata-rata usia 25 hingga 30 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pasukan DPKP Kota Surabaya berada pada usia produktif dan cukup berpengalaman. Selanjutnya dari data yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	9,536	2,037		
X	,361	,050	,734	7,250	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 9,536 + 0,361X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel (X) motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,361 satuan pada variabel (Y) Kinerja karyawan. Dari hasil uji regresi linier menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil 0,05 sehingga H1 diterima yakni terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Nilai pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,734. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardhani & Ratnasaei (2019), membuktikan bahwa motivasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang didapatkan para karyawan maka akan mempengaruhi kinerjanya secara keseluruhan dan berdampak holistik bagi kinerja organisasi. Terdapat dua sub indikator dari motivasi kerja yang menyebabkan besar nilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, yakni indikator Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Aktualisasi Diri menjadi penekanan besarnya pengaruh tersebut. Indikator ini berkaitan dengan kebutuhan dasar pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, pegawai akan lebih termotivasi secara fisik dan mental untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan akan cenderung meningkat karena kondisi kerja yang mendukung secara langsung daya tahan, fokus dan konsistensi kerja pegawai. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yaitu dorongan untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai pencapaian pribadi. Pegawai yang merasa memiliki ruang untuk tumbuh dan berkembang akan bekerja dengan lebih antusias, kreatif dan berorientasi pada hasil. Aktualisasi diri menciptakan keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian mendalam dari hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang didapatkan oleh para pasukan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mereka hasilkan. Kebutuhan akan fisiologis dan aktualisasi diri menjadi poin utama dalam meningkatkan motivasi kerja para pasukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Untuk bahan pertimbangan penelitian selanjutnya dengan tema serupa adalah dengan menambahkan jumlah responden dan menambahkan beberapa variabel sumber daya manusia lainnya, seperti kompensasi, kepuasan kerja, kinerja organisasi dan yang lainnya. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya sebaiknya dapat memberikan sistem apresiasi rutin untuk prestasi luar biasa. Pengakuan publik meningkatkan motivasi petugas berprestasi. internasional untuk kompetensi global, serta perbaikan fasilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Darma, A. V., Sunarya, E., & Komariah, K. (2022). Analisis human capital dalam upaya mencapai kinerja perusahaan pada Bolu Amor Bakery & Cafe Sukabumi. *Jurnal STIEDWISAKTI*, 10(1), 78–93.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Lestari, F. (2023). Analisis penyebab kecelakaan kerja pada pekerja di proyek konstruksi: Literature review. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 7(1), 444–460.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(3).
- Pranogyo, A. B., Ramaditya, M., & Sumampouw, R. W. J. (2021). Perilaku organisasi. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ritonga, Z. (2019). Analisis pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Asahan Jaya. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 23–28. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.16>
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Widyaningrum, M. E. (2020). Kinerja pada perusahaan multi nasional. CV. Revka Prima Media.