

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

Yudha Setyawan¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: yudha.23456@mhs.unesa.ac.id¹

Abstract

This study aims to analyze the influence of training and work environment on the work motivation of employees at the Surabaya City Fire and Rescue Department. A quantitative approach was employed using a survey method. Data were collected through an online questionnaire distributed to 101 respondents selected through random sampling. Multiple linear regression analysis was used Statistical Package for the School Sciences (SPSS). to examine both the simultaneous and partial effects of training and work environment variables on work motivation. The results indicate that both training and work environment have a positive and significant effect on employee motivation, both individually and collectively. These findings suggest that improving the quality of training and enhancing the work environment can serve as strategic efforts to increase the work motivation of employees at the Surabaya City Fire and Rescue Department.

Keywords: *Employees; Fire Department; Training; Work Environment; Work Motivation.*

1. PENDAHULUAN

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya merupakan institusi vital dalam menjamin keselamatan dan keamanan masyarakat, terutama saat terjadi kondisi darurat seperti kebakaran, evakuasi bencana, dan penyelamatan jiwa. Dalam menjalankan tugas yang penuh risiko tersebut, para petugas dituntut untuk memiliki kesiapsiagaan, ketangkasan, dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi menjadi landasan penting bagi petugas dalam memberikan performa terbaik, baik dalam kondisi darurat maupun dalam tugas harian yang bersifat rutin.

Motivasi kerja sendiri dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi umumnya tidak hanya memenuhi target minimum pekerjaan, namun juga menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi. Dalam pelayanan publik seperti pemadam kebakaran, hal ini sangat penting karena tugas yang dihadapi sering kali tidak terduga dan menuntut kesiapan penuh setiap saat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi kunci untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Pelatihan dipandang sebagai investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas. Pelatihan yang relevan berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi kerja karena mampu mengasah kompetensi pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan (Fajriyani et al., 2023). Pelatihan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk bersikap positif terhadap tugas berat yang diberikan, karena mereka merasa dibekali secara memadai (Rahmiati et al., 2023).

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa meskipun Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya telah menyelenggarakan sejumlah pelatihan namun kesempatan pelatihan belumlah merata diterima oleh seluruh pegawai. Serta menjadi hal serius Surabaya merupakan kota industri dengan potensi tinggi terjadinya kebakaran yang melibatkan zat kimia berbahaya namun hanya sedikit pegawai yang mendapatkan pelatihan penanganan kebakaran zat kimia

berbahaya. Pelatihan yang sesuai akan menjadikan lebih percaya diri, antusias, dan mampu bekerja lebih giat karena merasa keterampilannya meningkat (Lestari & hadiyanti, 2019).

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga faktor-faktor non-fisik seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, serta kejelasan informasi dan komunikasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja (Ismoyo, 2023). Suasana kerja yang positif akan berdampak pada semangat dan performa pegawai (Afandi, 2021).

Namun terdapat penurunan motivasi kerja pegawai lapangan sejak diterapkannya sistem kerja baru pada pertengahan tahun 2023, dari 8 jam menjadi 12 jam perharinya. Perubahan ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang tinggi, sehingga berdampak pada motivasi kerja petugas pemadam maupun penyelamat. Selain itu, tidak meratanya informasi dari pimpinan ke bawahan, friksi antar unit, serta kurangnya koordinasi dalam penyelesaian tugas lintas tim juga menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Baik unsur fisik maupun non-fisik dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Rahmawanti et al., 2014; Purnama, 2020). Lingkungan yang tidak kondusif dapat melemahkan semangat kerja meskipun pegawai memiliki keahlian yang baik. Sebaliknya, tempat kerja yang mendukung dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas.

Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Melalui pemahaman terhadap kedua faktor ini, diharapkan organisasi dapat mengambil langkah perbaikan yang tepat guna meningkatkan semangat dan efektivitas kerja para petugas demi pelayanan publik yang optimal.

1.1. Kajian Pustaka

1.1.1. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pemberian keterampilan, informasi, dan pola pikir kepada pekerja (Kasmir, 2016). Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa Salah satu strategi untuk meningkatkan hasil adalah dengan memberikan karyawan pelatihan yang mengajarkan mereka keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Tujuan dari pemberian pelatihan kepada pekerja adalah untuk memastikan bahwa mereka siap dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2020). Program pelatihan sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang (Lestari & Hadiyahanti, 2019). Terdapat juga pelatihan untuk pengembangan pegawai, dan meskipun biayanya cukup mahal, itu adalah uang yang digunakan dengan baik dalam jangka panjang. Ketika pegawai kompeten dan terampil, mereka bekerja lebih baik, lebih cepat, dan lebih efisien, yang meningkatkan daya saing perusahaan (Hendrian & Novrizal, 2024).

Indikator pelatihan menurut Lestari et al. (2023) meliputi: (1) Tujuan pelatihan; (2) Materi; (3) Metode yang digunakan; (4) Kualifikasi peserta; (5) Kualifikasi pelatih. Dengan pengertian sebagai berikut.

1. Tujuan Pelatihan: Praktis dan harus disajikan dengan cara yang membantu peserta membangun kemampuan pegawai
2. Materi: Instruksional dapat disajikan dalam berbagai format, termasuk esai, surat, manajemen kerja, etika dan disiplin kerja, psikologi kerja, dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan: Metode pengajaran yang melibatkan partisipasi siswa meliputi ceramah, lokakarya, simulasi, permainan, acara pendidikan, kuis, kunjungan lapangan, dan studi perbandingan.
4. Kualifikasi peserta: Pekerja yang telah memenuhi kriteria untuk berpartisipasi termasuk mereka yang merupakan pekerja tetap atau yang memiliki rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi pelatih: Mereka yang menawarkan pelatihan kepada peserta harus memiliki kualifikasi agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

1.1.2. Lingkungan Kerja

Yaitu segala sesuatu, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang berada di sekitar tempat kerja karyawan dan memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada orang tersebut secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja. Jika kantor bersih, menyenangkan, dan mendukung, para pekerja akan lebih produktif. Faktor-faktor tempat kerja, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, seperti hubungan karyawan dengan manajer dan rekan kerja, memengaruhi produktivitas (Wiryawan, et al., 2020).

Lingkungan sosial, psikologis, dan fisik di tempat kerja memengaruhi kinerja pekerja. Terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan faktor lingkungan; keberadaan manusia tidak dapat dipisahkan dari faktor lingkungan (Bidara, et al., 2021). Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari semua skenario dan aktivitas terkait pekerjaan, termasuk kontak dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (Setarmayanti, 2017). Akan menjadi suatu kesalahan apabila kategori lingkungan kerja ini tidak dimasukkan hanya karena tidak mencakup ruang fisik. Kondisi yang tidak bersifat fisik di tempat kerja meliputi: Faktor lingkungan sosial, faktor status sosial, faktor hubungan industrial dalam perusahaan, dan faktor sistem informasi.

Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari semua skenario dan aktivitas terkait pekerjaan, termasuk kontak dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Adapun indikator lingkungan kerja non-fisik yang sehat menurut (Setarmayanti, 2017):

1. Kepemimpinan: Kemampuan atasan mendukung dan motivasional para pegawai.
2. Komunikasi Organisasi: Efektivitas komunikasi antara pegawai dengan atasan dan antar sesama pegawai.
3. Hubungan antar rekan kerja: Kolaborasi dan hubungan sosial antara rekan kerja di lingkungan kerja.
4. Budaya organisasi: Nilai-nilai, norma, dan sikap yang berkembang di dalam organisasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan.
5. Keterlibatan pegawai: Tingkat keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan perencanaan dalam organisasi.

1.1.3. Motivasi Kerja

Kebutuhan pribadi mulai dari yang paling mendasar hingga aspirasi untuk berkembang, merupakan asal muasal dari apa yang disebut sebagai motivasi kerja (Busro, 2018). Senada dengan itu, (Mohtar, 2019) menyatakan bahwa orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka melihatnya sebagai sesuatu yang berdampak positif pada kehidupan mereka atau kehidupan orang lain di sekitar mereka. Motivasi kerja merupakan stimulus yang mengerakkan individu untuk melaksanakan tugasnya, baik faktor internal

maupun eksternal dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja yang optimal, sementara motivasi yang rendah cenderung menurunkan produktivitas (Kasmir, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mencakup kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2019). Menilai potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif untuk mencapai produktivitas organisasi yang tinggi dan tujuan utama perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegaran, 2017) meliputi: Dorongan untuk berprestasi, komitmen terhadap organisasi, penghargaan dan pengakuan, kondisi dan fasilitas kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan.

Menilai potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif untuk mencapai produktivitas organisasi yang tinggi dan tujuan utama perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegaran, 2017) dapat diukur meliputi:

1. Dorongan untuk berprestasi: Adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.
2. Komitmen terhadap organisasi: Suatu tingkat kesetiaan, rasa memiliki, dan keterikatan emosional pegawai terhadap instansi.
3. Penghargaan dan pengakuan: Bentuk apresiasi, baik materiil maupun non-materiil, yang diberikan atas pencapaian kerja.
4. Kondisi dan fasilitas kerja: Yaitu lingkungan, sarana, dan prasarana kerja mendukung kenyamanan, keselamatan, serta efektivitas dalam menjalankan tugas.
5. Kepuasan terhadap pekerjaan: Perasaan positif dan bangga yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya.

1.1.4 Pengaruh Antar Variabel

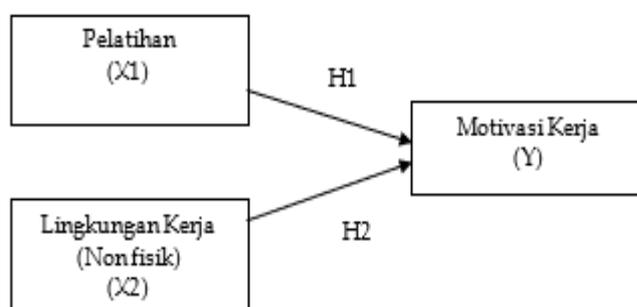
Pelatihan secara positif memengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan, menurut berbagai penelitian. Penelitian ini meliputi Astuti & Sinaga (2022). Hendrian & Novrizal (2024). Motivasi intrinsik karyawan meningkat ketika mereka yakin bahwa atasan mereka peduli dengan pertumbuhan profesional mereka dan menawarkan kesempatan pelatihan. Ketika pekerja mengalami motivasi intrinsik, mereka tidak terdorong untuk bekerja lebih keras dari yang seharusnya, tetapi justru memberikan yang terbaik karena mereka merasa tugas itu bermakna dan sulit.

Rahmawati (2014) dan Purnama (2020) menunjukkan bahwa aspek nonfisik tempat kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan pegawai untuk bekerja. Sederhananya, temuan kedua penelitian tersebut sangat mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja yang positif merupakan investasi yang berharga bagi organisasi mana pun. Pegawai yang bahagia dan puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja lebih keras, dan sebagai hasilnya, organisasi akan memperoleh produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesa penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

H2: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.



Sumber diolah oleh peneliti

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Author (2025)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, merupakan metode positivis yang berupaya mengevaluasi hipotesis antara variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (motivasi kerja) yang ada melalui penggunaan instrumen penelitian. Untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu dan kemudian menganalisisnya secara kuantitatif. Pengacakan merupakan praktik umum dalam metode pengambilan sampel, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022). Data yang digunakan adalah data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, pengukuran jawaban responden dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Linkert 5 poin, dari “Sangat Tidak Setuju (1)” hingga “Sangat Setuju (5)”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai lapangan Dinas pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Surabaya, yang meliputi tim pemadaman dan tim penyelamatan sebanyak 135 pegawai. Berdasarkan perhitungan sampel dengan *margin of error* 5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 101 responden yang terdiri dari 60 tim pemadam, dan 41 tim penyelamatan. Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan uji Validitas, uji reliabilitas, uji Statistik Regresi Linear yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikoleniaritas, Heterskedatisitas), Analisa Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesa (Uji t, Uji F), Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Analisa menggunakan bantuan *software* SPSS 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,953	2,797		6,418	0,000493
X1 Total	0,272	0,061	0,412	4,468	0,000210
X2 Total	0,147	0,068	0,198	2,148	0,034213

Sumber: (Output SPSS Ver26 diolah oleh penulis 2025)

Dependent Variabel: Motivasi kerja (Y)

Dari hasil regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dan di peroleh persamaannya berikut:

$$Y = 17,953 + 0,272 X1 + 0,147 X2$$

1. Dengan nilai 0 (konstan) untuk variabel independen dan nilai 17,953 untuk variabel dependen, kita memperoleh hasil sebagai berikut.
2. Nilai beta untuk variabel X1 adalah 0,412, dan koefisien regresi positif (+) pada 0,272. Hubungan antara variabel-variabel ini sangat signifikan (Sig. <0,001), yang berarti bahwa kenaikan variabel X1 akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,272 pada variabel Y.
3. Nilai beta untuk variabel X2 adalah 0,198, dan koefisien regresi positif (+) pada 0,147. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan (Sig. 0,034) antara kedua variabel, yang berarti bahwa kenaikan X2 akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,147 pada Y.

Temuan regresi kami menunjukkan bahwa X1 dan X2 memengaruhi Y secara signifikan dan positif.

3.1. Pembahasan

3.1.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima.

Berdasarkan hasil jawaban dari 101 responden, pelatihan di Dinas Pemadam kebakaran dan Penyelamatan kota Surabaya tergolong tinggi. Pelatihan yang bersifat rutin dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan memberikan manfaat lebih besar di bandingkan pelatihan yang bersifat formalitas. Pelatihan yang melibatkan praktik langsung dan simulasi kondisi darurat terbukti lebih memotivasi mereka merasa langsung merasakan manfaat dalam tugas harian.

Penelitian ini sejalan dengan Simamora (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi intrinsik, seperti semangat kerja, kepercayaan diri, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

3.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada 101 responden dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya memiliki lingkungan kerja yang berkualitas. Artinya, pegawai merasa senang dan sehat di tempat kerja, yang sangat penting bagi produktivitas dan moral pegawai. Hal ini sejalan dengan Mangkunegaran (2018) mengemukakan bahwa hubungan interpersonal yang baik antar pegawai dan antar atasan dengan bawahan secara langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja karena menciptakan rasa aman dan di hargai.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Pelatihan yang difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, keselamatan kerja, dan penggunaan alat pemadam terbaru terbukti meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan pegawai dalam menghadapi tugas-tugas.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Suasana kerja yang nyaman, baik dalam hal hubungan antar rekan kerja maupun dukungan dari pimpinan, menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Beberapa saran yang dapat di terapkan bagi instansi peningkatan kualitas dan keberlanjutan pelatihan dengan menyusun program pelatihan yang sistematis dan di sesuaikan dengan kebutuhan di lapangan, termasuk pengembangan teknis dan psikologis pegawai. Serta meningkatkan hubungan antar pegawai dengan membangun komunikasi yang lebih baik dan memperkuat kerjasama tim. Bagi masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memperkaya dengan menambah variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau dukungan psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 165–175.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, I., & Sinaga, L. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Biara, H. V. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 2(6).
- Darmadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Edigan, F. (2019). Hubungan antara perilaku keselamatan kerja terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) pada karyawan PT Surya Agrolika Reksa di Sei Basau. *Jurnal Sainis*, 19(2), 61–70.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBRAHA Manajemen Press.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital (literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013.