



PERAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEMADAM KEBAKARAN KAB KARAWANG

Jaenudin

mn21.jaenudinr@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

Dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRACT *This research examines the influence of work motivation on employee performance at the Karawang Regency Fire Department. Work motivation, as an internal drive that encourages employees to achieve organizational goals, is the main focus of this research. This research is based on the inconsistency of previous research findings regarding the influence of work motivation on employee performance in the firefighting sector. A quantitative method with a survey approach was used, involving 35 employees as a sample. Data was collected through questionnaires, observation and documentation. The research results show that work motivation has a significant influence on employee performance, proven through the t test and F test. This research concludes that work motivation is an important factor in improving employee performance at the Karawang Regency Fire Department.*

Keywords : *Work motivation, employee performance, karawang district fire departement.*

ABSTRAK Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Motivasi kerja, sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, menjadi fokus utama penelitian ini. Penelitian ini didasari oleh inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor pemadam kebakaran. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan, melibatkan 35 pegawai sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui uji t dan uji F. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kinerja karyawan, dinas pemadam kebakaran kabupaten kabupaten karawang.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengawas, sebagai bagian kelembagaan dari Dinas Pemadam Kebakaran, memiliki tanggung jawab strategis untuk melindungi dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Mengamati, mengkonfirmasi, dan crosscheck validitas data bukanlah satu-satunya tugas

pengawas. Mereka juga berusaha untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan rasa kebersamaan di tempat kerja.

Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya ke arah tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi merupakan salah satu komponen yang dapat membantu tercapainya kinerja yang maksimal. (Kadir & Pane, 2018; Siregar, 2019; Sari, 2018; Mujiburrahman, 2011).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan etika dan moral. (Mathis dan Jackson, 2011). Bisa dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan sebuah organisasi, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan, semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan ingin karyawannya mematuhi aturan perusahaan. Kinerja setiap pekerja memungkinkan penilaian kemampuan mereka. Penilaian kinerja adalah cara untuk menemukan dan menunjukkan kemampuan karyawan. Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi dan mengaitkan kemampuan karyawan. (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Kinerja karyawan sangat penting karena menunjukkan seberapa jauh karyawan melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Meningkatkan motivasi kerja adalah salah satu komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan motivasi kerja kepada karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Ini karena motivasi adalah dorongan dalam diri atau situasi yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang diharapkan. Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja..

Tidak hanya memberikan motivasi kepada karyawan, tetapi juga meningkatkan efikasi diri karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.. Karyawan yang bekerja untuk suatu perusahaan harus selalu ingin berusaha lebih keras dan tekun untuk mencapai kinerja yang berkualitas. Jika seorang karyawan selalu yakin akan kemampuan mereka, maka efikasi diri mereka tinggi, dan tentunya kinerja mereka akan baik.

Namun demikian, meskipun secara literatur ditemukan bahwa adanya dugaan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, adapun kebenarannya masih di pertanyakan. Hal ini melihat dari gap yang ditemukan peneliti dari penelitian terdahulu tercantum pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Research Gap

No	(Author, Tahun)	Judul	Hasil
1.	(Adhiansyah Rahmawan, Siti Masruroh 2020)	Pengaruh Motivasi Pengawasan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja kerja pegawai

*PERAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PEMADAM KEBAKARAN KAB KARAWANG*

2.	(Miasumiati, Niken 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
3.	(Desak Gede Roche Dian Novita, Dicky Almiftah 2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Johar Baru	Motivasi Kerja terhadap Kinerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4.	(Em Yusufliis, Yanita Yanita 2021)	Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Birueun	Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
5.	(Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir, Siti Mardiana 2020)	Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai.	Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
6.	(Nurussaumi 2020)	Peran Motivasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengawasan Obat dan Makanan	Motivasi kerja Tidak Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7.	(Em Yusufliis, Yanita Yanita 2021)	Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Birueun	Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan temuan yang tidak konsisten dan hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian

terdahulu yang beragam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai, yang mana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (research gap) antara peneliti sebelumnya, dimana penelitian yang dilakukan.

Maka dari itu peneliti ingin menarik suatu kebaruan pada penelitian yang mengacu pada produktivitas kerja pegawai, hal ini juga di dukung dengan pengamatan di lapangan, dari sekian lamanya bekerja terlihat bahwa sebagian karyawan masih ada beberapa yang belum banyak berkomunikasi dengan bidang kerja lain. Selain itu, masih ada juga yang terlihat kurang semangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan menghambat produktivitas kerja. Terhambatnya produktivitas kerja pegawai atau karyawan Pemadam Kebakaran tentu akan memperlambat publikasi data sehingga akan mempengaruhi kegiatan masyarakat dan pemerintahan mengenai data dan informasi yang harusnya segera di publikasikan. Hal itulah yang menjadi permasalahan peneliti, sehingga peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan pertimbangan pemikiran dan permasalahan di atas maka peneliti mengambil judul **“PERAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEMADAM KEBAKARAN KAB KARAWANG.”**

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai atau karyawan Pemadam Kebakaran kabupaten Karawang
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai atau karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial motivasi terhadap motivasi kerja pegawai atau karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial kinerja pegawai atau karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang
- e. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang

KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah faktor penting di dalam sebuah kehidupan terutama di dalam perusahaan, tanpa adanya manajemen semua kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Berikut beberapa definisi tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

1. Menurut George. R Terry dalam (Roni Angger Aditama, 2020), Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber- sumber lainnya.
2. Menurut Henry Fayol dalam (T & Muis, 2022), Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan/kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
3. Menurut Ordway Tead dalam (Novitasari, 2020), Manajemen merupakan sebuah proses dan perangkat yang mengarahkan dan membimbing segala kegiatan yang ada dalm organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan segala kegiatan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud adalah seluruh aset yang dimiliki, baik sumber daya manusia, mesin, ataupun teknologi yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan diperusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada loyalitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Berikut beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

1. Menurut Mangkunegara (2011 :2), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengawasan pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Menurut Handoko, (2011), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan maupun organisasi.

3. Menurut Hasibuan, (2014), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengembangan terhadap tenaga kerja demi efisiensi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap yang mempersoalkan bagaimana cara nya mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting, karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja dengan keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi ini sangat penting adanya, motivasi ini merupakan bagian penting di dalam setiap kegiatan, dan sekaligus menjadi salah satu faktor pendukung agar karyawan dapat bekerja dengan giat, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hilman dan Acep (2016) bahwa motivasi penting adanya, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Frederick Herzberg (Fahmi, 2016) dimensi yang dapat dipergunakan untuk dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut

1. Faktor Motivasi (Motivation Factor). Merupakan faktor pemuas yang disebut juga motivator. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab dan peluang untuk bertumbuh.
2. Faktor Pemeliharaan (Hygiene Factor). Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Hygiene Factors ini meliputi hal-hal gaji atau upah, kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.(Mangkunegara, 2013).

Kinerja ini merupakan hasil akhir yang sudah dicapai karyawan didalam bekerja, dan juga gambaran sebagai gambaran bagi karyawan bagaimana mereka melalui proses kerja nya. Jika proses kerja yang dilakukan sesuai dengan aturan kerja maka hasil kerja nya pun akan sesuai target dan akan mendapatkan hasil yang baik, jika hasil kerja tidak baik maka akan menjadi sebuah indikator adanya ketidakberesan didalam bekerja atau adanya penyimpangan didalam sebuah proses kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2006:) bahwa kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Menurut Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa, yang termasuk dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tugas dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah serta kajian teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya maka penulis menarik suatu hipotesis yaitu :

- H1 : Diduga secara parsial bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang

Paradigma Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang.



METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan analisa data bersifat statistik yang data-datanya merupakan data angket sesuai kajian ini. Menurut Sugiyono (2018; 13) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Tempat penelitian ini berlokasi di Jl. Husni Hamid Nagasari No 28 , Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41312, waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang

Responden

Responden penelitian ini terdiri dari seluruh bidang kerja pegawai termasuk atasan pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Penelitian ini mencakup pegawai dari berbagai latar belakang dan pengalaman. Dengan melibatkan beragam responden, penelitian ini akan dapat menggali pandangan yang komprehensif tentang persepsi dan pengalaman pegawai terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja di sekitar pegawai, serta dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Operasional Variable

Tabel 2. Operasional Variable

Variable	Dimensi	Indikator	Skala	No item Kuesioner
Motivasi (X1)	Faktor Motivasi	- Pencapaian - Penghargaan - Tanggung jawab - Peluang untuk bertumbuh	Likert	
		- Pemeliharaan ketentraman - Pemeliharaan kesehatan		

*PERAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PEMADAM KEBAKARAN KAB KARAWANG*

	Faktor Pemeliharaan	- Gaji atau upah - Lingkungan kerja		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	- Persepsi karyawan - Kualitas pekerjaan - Kesempurnaan tugas - Keterampilan - Kemampuan karyawan	Likert	
	Kuantitas kerja	- Jumlah unit - Jumlah siklus aktivitas		
	Ketepatan waktu	- Disiplin		
	Efektivitas	- Tenaga - Uang - Teknologi - Bahan baku	Likert	
	Kemandirian	-Komitmen -Tanggung jawab		

Populasi

Sugiyono (2017:80)

dalam (Alimuddin, 2021) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Oleh karena itu, populasi yang nanti akan diteliti adalah keseluruhan pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang yang berjumlah 35 pegawai.

Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:118) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel penelitian ini menggunakan metode random sampling dimana keseluruhan populasi berkesempatan menjadi sampel dan responden yang diambil sebanyak 70 pegawai yang ada pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang.

Pengumpulan Data Penelitian

Peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data di lapangan, yakni sebagai berikut :

1) Teknik Angket

Teknik ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran angket yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden terpilih untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang diajukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap angket yang diberikan memiliki butir soal dengan berbagai variasi nilai disetiap option angket yang tersedia.

2) Teknik Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Hasil pengamatan yang diperoleh dijadikan pelengkap data yang diperoleh dari angket.

3) Teknik Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data-data atau keterangan-keterangan tertulis yang berhubungan dengan objek penelitian. Yaitu pengambilan gambar pada saat sedang melakukan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

A. Profil Perusahaan



Kantor Damkar Kabupaten Karawang, provinsi Jawa Barat.

Tugas utama dari Disdamkar (DPKP) adalah melaksanakan urusan pemerintahan pada daerah wilayah kerjanya untuk pencegahan, tanggap darurat, penanggulangan dan penyelamatan bencana kebakaran.

Adapun Disdamkar diantaranya yaitu merumuskan kebijakan bidang kebakaran dan penyelamatan, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kebakaran dan penyelamatan, pembinaan dan pembimbingan pada instansi diwilah kerjanya agar tanggap menghadapi bencana kebakaran dan dapat melakukan penyelamatan jika terjadi, hingga evaluasi dan laporan terkait bidang kebakaran dan penyelamatan.

Kantor Disdamkar ini juga sebagai kantor Damkar daerah. Selain pemadam kebaran, Damkar juga dapat membantu masalah masyarakat lainnya seperti penyelematan makhluk hidup dan benda. Contohnya jika ada warga yang tenggelam, menolong korban banjir, hingga dapat juga dimintai bantuan menyelamatkan hewan.

Terkait dengan tugas dan fungsinya tersebut, maka Disdamkar mempunyai hak dan wewenang seperti pemberian rekomendasi Sertifikat Keselamatan Kebakaran untuk bangunan kurang dari 8 lantai dan lebih, rekomendasi Izin Usaha Hiburan, dan lainnya.

Segera kunjungi kantor Damkar terdekat ini untuk mendapat informasi lainnya seperti syarat rekomendasi Disdamkar, pelaporan kebakaran dan lainnya. Untuk pelaporan cepat tanggap pemadam kebakaran dapat menghubungi kontak telepon 113 atau 1131. Anda juga dapat megakses website Damkar untuk informasi dan berita keselamat dan penangulangan bencana kebakaran.

Uji Validitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam uji validitas variable Motivasi Kerja tterhadap Kinerja Karyawan dengan masing – masing pertanyaan 8 & 13 pertanyaan sebagai berikut.

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X1	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
X2	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
X3	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
X4	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
X5	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
X6	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
X7	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

*PERAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PEMADAM KEBAKARAN KAB KARAWANG*

X8	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
TOTAL_X	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y1	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y2	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y3	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y4	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y5	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y6	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y7	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y8	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y9	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y10	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y11	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y12	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
Y13	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
TOTAL_Y	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable-variabel penelitian ini memiliki status yang valid.

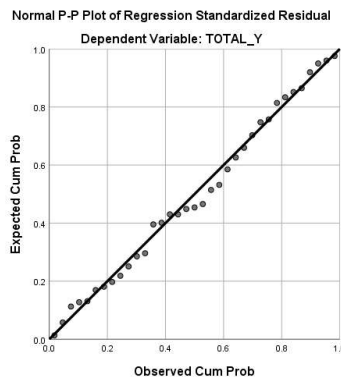
Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.867	21

Berdasarkan tabel diatas yang disajikan, dilakukan uji reliabilitas terhadap item – item pertanyaan yan telah dikonfirmasi sebagai valid. Sebuah variabel dianggap reabilitas jika jawaban atas pertanyaan konsisten. Dalam hal ini, hasil koefisien reliabilitas untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, menandakan bahwa kedua instrumen tersebut dapat diandalkan atau memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Uji normalitas



Berdasarkan P-P Plot yang menunjukkan adanya hasil uji normalitas diperoleh nilai sebesar 0,200. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih besar dari 0.05 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dari data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal untuk memenuhi syarat untuk model regresi normal.

Uji Regresi Linier

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	26.988	6.131		4.402	.000	
	TOTAL_X	.545	.185	.457	2.951	.006	1.000 1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dalam uji t, nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, yang berarti terhadap pengaruh yang signifikan dari variabel independent motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	318.444	1	318.444	8.710 .006 ^b
	Residual	1206.528	33	36.561	
	Total	1524.971	34		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Dari hasil tabel ANOVA, didapatkan nilai F 8.710 dengan signifikansi uji sebesar 0,006. Karena nilai signifikansi uji lebih kecil dari 0,05, karena itu disimpulkan pada persamaan linear dalam bentuk $Y = a + Bx$ adalah benar dan dapat digunakan.

Koefisiensi

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	26.988	6.131		4.402	.000	
	TOTAL_X	.545	.185	.457	2.951	.006	1.000 1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Nilai yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam persamaan regresi linier. Dalam tabel diatas, koefisien untuk variabel Total X adalah

0,545, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Total X dikaitkan dengan peningkatan 0,545 unit pada Total Y.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan program yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang.

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Utama:

- Uji t: Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ditolak.
- Uji F: Nilai F 8.710 dan signifikansi uji 0,006 menunjukkan bahwa persamaan linear yang digunakan dalam penelitian ini valid. Ini berarti bahwa model yang digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diandalkan.
- Koefisien: Koefisien untuk variabel TOTAL X sebesar 0,545 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja dikaitkan dengan peningkatan 0,545 unit pada kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuswibowo, C. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248>
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=mH8jEAAQBAJ>
- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- T, A. R., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ovp7EAAQBAJ>
- Utami Rahmawati, H., Motivasi, P., & Kerja Fisik, L. (2021). *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* (Vol. 4, Issue 2).