



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang

Eka Gaurel D¹, Gazali Amin^{2✉}, Muhammad Taufiq³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan Pendekatan Deskriptif dan menggunakan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang dengan teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling. Data yang digunakan berupa data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder berupa data pendukung yang berasal dari buku, jurnal, dan dari internet. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data terdiri uji instrument penelitian seperti uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas dan analisis persamaan regresi linear sederhana serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung yang didapatkan hanya sebesar $-0.477 < 2.037$ dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.658 > 0.05$. Sehingga dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Abstract

This study aims to determine how Work Motivation (X) affects Employee Performance (Y) at the Fire Department Office of Sidenreng Rappang Regency. This research uses a Quantitative method with a Descriptive Approach and a correlational research type. The population in this study is all employees at the Fire Department Office of Sidenreng Rappang Regency, with the sampling technique using purposive sampling. The data used includes primary data sourced from questionnaires and secondary data in the form of supporting data from books, journals, and the internet. Data collection techniques include observation, documentation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques consist of research instrument tests such as validity and reliability tests, classical assumption tests including normality test, heteroscedasticity test, and linearity test, as well as simple linear regression equation analysis and hypothesis testing. The results of the study show that the calculated t-value obtained is only $-0.477 < 2.037$, with a significance value of $0.658 > 0.05$. Therefore, it is stated that Work Motivation (X) does not have an effect on Employee Performance (Y) at the Fire Department Office of Sidenreng Rappang Regency.

Keyword: Work Motivation, Employee Performance, Sidenreng Rappang Regency.

✉ Corresponding author : Gazali Amin

Email Address : ekagaureld@gmail.com, gazaliaminsemm@gmail.com*, my.taufiq091@gmail.com

Received 05-05-2026, Accepted 14-06-2026, Published 17-06-2026

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusi (SDM) merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Bagaimana perusahaan mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan SDM akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi tersebut .

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberadaan SDM di dalam suatu organisasi sangat penting, sehingga setiap perusahaan harus profesional dalam mengelolah SDM yang dimiliki, karena SDM tersebut memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam organisasi adalah fungsi personalia atau manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi (Jufrizen, 2021), sedangkan menurut Warther dan Davis (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia SDM adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi , Adapun menurut Ndraha (2020) Mengatakan bahwa SDM adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif ,sehingga berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa SDM adalah kumpulan orang yang bekerja didalam suatu prusahaan, organisasi maupun, instansi yang memiliki kepentingan bersama, keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan sangat bergantung kepada kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Priansa (2019) Kinerja (job performance), yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. hasil karya yang dicapai pegawai dalam mengembang tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Untuk suatu ukuran kinerja dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja dapat diukur menggunakan banyak indikator, namun dalam penelitian ini kinerja akan diukur menggunakan tiga indikator yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas kerja dan Pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2020).

Baik buruknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai ada motivasi. Hal ini telah dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif

dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti penelitian (Rusyidi dkk, 2021) dan penelitian (Utomo dkk, 2021) kedua penelitian ini telah membuktikan bahwa memang motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2020;116) Faktor motivasi terbagi atas dua bagian yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor dalam diri individu seperti, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern merupakan faktor dari luar individu seperti, kondisi lingkungan kerja, kondisi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel, berdasarkan pendapat ahli di atas disimpulkan motivasi adalah dorongan, support, atau semangat kerja yang diberikan kepada pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Dalam penelitian ini motivasi akan diukur menggunakan tiga indikator yaitu Kebutuhan, Dorongan dan Insentif (Luthans, 2019).

Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Dinas Pemadam Kebakaran (DAMKAR) Kabupaten Sidenreng Rappang, merupakan instansi daerah yang memiliki fungsi membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perlindungan masyarakat terhadap kejadian kebakaran yang menjadi kewenangan kabupaten/kota. Fungsi lain daripada instansi pemadam kebakaran yaitu, pencegahan, pengendalian, pemadaman dan, penyelamatan dalam kabupaten/kota.

Pentingnya kinerja pegawai pada dinas DAMKAR sebagai unsur kritis dalam menjaga keselamatan masyarakat dimana tugasnya sering kali memerlukan tingkat kesiapan dan respon yang cepat. Sehingga kinerja yang optimal akan mendukung organisasi dalam konteks dinas DAMKAR, kinerja pegawai memiliki implikasi langsung terhadap kemampuan dan tanggung jawab dalam menangani situasi darurat seperti kebakaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat beberapa pegawai atau petugas pemadam kebakaran tampak santai dan kurang tanggap dalam merespons informasi. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai tersebut. Fakta ini diperkuat oleh kejadian kebakaran yang terjadi beberapa bulan lalu di Kelurahan Sidenreng, Kecamatan Watang Sidenreng. Dilansir dari Timur Terkini pada (24/04/2024), kebakaran tersebut mengakibatkan kerusakan signifikan, termasuk dua rumah beserta isinya, empat sepeda motor, satu mobil, dan sebuah traktor tangan yang hangus dilahap api. Meskipun kejadian ini tidak menelan korban jiwa, kerugian material ditaksir sebesar Rp. 600 juta dan 10 orang harus mengungsi. Tanpa menjerumuskan dan merusak nama baik instansi tersebut namun seharusnya kerugian yang terjadi ini bisa diminimalisir apabila para petugas pemadam kebakaran merespon secara cepat ketika ada kejadian- kejadian seperti ini.

Namun permasalahan ini tidak bisa sepenuhnya dibebankan kepada petugas pemadam kebakaran, karena petugas saat melakukan tugasnya tentu memiliki sikap dan perilaku yang berbeda, ada yang memiliki kesungguhan dan penuh tanggung jawab namun ada juga yang dalam melakukan pekerjaannya itu tanpa rasa tanggung jawab (Utomo dkk, 2021).

Perilaku yang berbeda-beda atas kesungguhan seseorang dalam bekerja dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya juga sesuai dengan teori kepuasan. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini bisa menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhann dan dorongan itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang di perolehnya dari hasil pekerjaannya (Edy sutrisno;2020).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh Jufrizen et al. (2021) dengan mengukur motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasil berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Hasi et al. (2020) dengan menggunakan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka dari itu peneliti tertarik melakukan researching yang berkaitan dengan peningkatan kerja pegawai ketika diukur dan dipengaruhi oleh motivasi, selain itu penelitian ini juga ingin membuktikan kebenaran dari teori kepuasan. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang ini, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian ini yaitu. "Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Sidenreng Rappang"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan jenis penelitian korelasional. Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), yang diukur menggunakan indikator berdasarkan teori para ahli melalui instrumen kuesioner berskala Likert. Populasi penelitian berjumlah 150 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 34 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik purposive random sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dokumen instansi, dan sumber ilmiah lainnya. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Seluruh instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan Pearson Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa instrumen memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai sebelum digunakan dalam proses analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan aplikasi SPSS. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), analisis regresi linear sederhana untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta uji hipotesis menggunakan uji t

(parsial) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui signifikansi dan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Hasil

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah angket atau kuesioner yang digunakan benar-benar sudah valid dan mampu mengukur variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah Pearson Correlation dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai rhitung yang didapatkan lebih besar dari 0.3 maka dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Batas Validitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X.1	0.3	0.301	Valid
	X.2		0.618	Valid
	X.3		0.572	Valid
	X.4		0.268	Tidak Valid
	X.5		0.585	Valid
	X.6		0.156	Tidak Valid
	X.7		0.506	Valid
	X.8		0.310	Valid
	X.9		0.543	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.3	0.244	Tidak Valid
	Y.2		0.507	Valid
	Y.3		0.385	Valid
	Y.4		0.537	Valid
	Y.5		0.556	Valid
	Y.6		0.115	Tidak Valid
	Y.7		0.458	Valid
	Y.8		0.595	Valid
	Y.9		0.638	Valid

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Hasil uji validitas berdasarkan data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja (X) terdapat dua item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, yaitu item pertanyaan X.4 dan X.6. Hal ini dikarenakan nilai rhitung yang didapatkan masing-masing sebesar 0.268 dan 0.156, yang keduanya kurang dari nilai batas validitas yang telah ditentukan, yaitu 0.3.

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) juga menunjukkan dua item pertanyaan yang tidak valid, yaitu item pertanyaan Y.1 dan Y.6. Nilai rhitung untuk kedua item pertanyaan ini masing-masing adalah 0.244 dan 0.115, yang juga kurang dari nilai batas validitas 0.3.

Sebaliknya, item pertanyaan lainnya dinyatakan valid karena nilai ritung yang didapatkan semuanya lebih besar dari 0.3. Oleh karena itu, item pertanyaan yang valid dianggap mampu mengukur variabel penelitian melalui indikatornya masing-masing.

Adapun item pertanyaan yang tidak valid, yaitu X.4 dan X.6 untuk variabel Motivasi Kerja (X) serta Y.1 dan Y.6 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), akan langsung gugur dan tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya (Efendi N dkk, 2023). Hal ini disebabkan karena item pertanyaan tersebut tidak mampu mengukur indikator dan variabel dalam penelitian ini.

Uji Realibitas

Uji ini bertujuan untuk melihat tingkat konsistensi instrument apabila digunakan kembali, Metode yang digunakan dalam uji ini adalah membandingkan nilai Cronbach's Alpha. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka dinyatakan reliabel, namun apabila nilai Cronbach's Alpha < 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3 Uji Realibitas

Variabel	Nilai Kritis	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0.60	0.586	Tidak reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.612	Reliabel

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0.586, yang kurang dari 0.60, sehingga dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan sebesar 0.612, yang lebih dari 0.60, sehingga dinyatakan reliabel.

Artinya, instrumen untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) ketika digunakan kembali dalam penelitian dengan objek yang berbeda, mampu memberikan jawaban yang konsisten. Namun, instrumen untuk variabel Motivasi Kerja (X) tidak mampu memberikan hasil yang konsisten jika digunakan kembali untuk objek yang berbeda.

Oleh karena itu agar instrument Motivasi Kerja (X) ini bisa dinyatakan reliabel maka harus dilakukan drop data atau kembali membuang item-item kuesioner yang menyebabkan tidak terpenuhinya realibilitas instrument tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan memperhatikan nilai Cronbach Alpha if item Deleted yang tinggi dan mendropnya sehingga nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan akan meningkat (Ayu dkk, 2020).

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka disajikan nilai Cronbach Alpha if item Deleted untuk tiap pertanyaan dalam variabel Motivasi Kerja (X).

Tabel 4 Nilai Cronbach Alpha if item Deleted Motivasi Kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	25.06	4.360	.362	.530
X.2	25.53	3.287	.562	.424
X.3	25.56	3.830	.446	.489
X.5	25.65	4.296	.231	.579
X.7	25.53	4.257	.346	.533
X.8	25.24	5.458	-.091	.654
X.9	25.50	4.742	.273	.560

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang menyebabkan variabel Motivasi Kerja (X) tidak reliabel adalah item pertanyaan X.8 yang memiliki nilai Cronbach Alpha if item Deleted tertinggi sebesar 0.654. Artinya ketika pertanyaan X.8 dihilangkan maka nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X) akan menjadi 0.654. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas Motivasi Kerja (X) ketika item pertanyaan X.8 dihapus atau dihilangkan

Tabel 5 Nilai Realibilitas Motivasi Kerja (X) Setelah Item Pertanyaan X.8 dihilangkan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Setelah item pertanyaan X.8 dihapus, nilai Cronbach's Alpha meningkat dari 0.586 menjadi 0.654. Dengan demikian, instrumen untuk Motivasi Kerja (X) kini dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen ini mampu memberikan jawaban yang konsisten ketika digunakan dalam penelitian dengan objek yang berbeda.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah instrumen dinyatakan memenuhi uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa data tidak melanggar asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan optimal, tidak bias, konsisten, dan dapat dipercaya dalam hal ketepatan estimasi (Nastiti E dkk, 2023).

Uji Normalitas

Model regresi yang baik seharusnya memiliki data yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang didapatkan > 0.05 maka dinyatakan data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21136814
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.090
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang didapatkan sebesar $0.200 > 0.05$. Artinya data yang digunakan dalam penelitian

ini telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dimaknai bahwa data yang digunakan tidak melanggar permasalahan asumsi klasik untuk normalitas data.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik juga seharusnya memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi ketidaksamaan dalam variasi residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan adalah uji Spearman's rho dengan cara mengkorelasikan variabel independent (X) dengan nilai residualnya, adapun dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signfikansi yang didapat > 0.05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Motivasi Kerja_X	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja_X	Correlation Coefficient	1.000	.021
		Sig. (2-tailed)	.	.908
		N	34	34
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.021	1.000
		Sig. (2-tailed)	.908	.
		N	34	34

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Hasil output SPSS pada tabel diatas menunjukkan bahwa data tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Ini dibuktikan dengan nilai Signifikansi yang didapatkan sebesar $0.908 > 0.05$ yang artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu data ini dapat digunakan untuk pengujian asumsi klasik selanjutnya.

Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independent Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan atau linearitas secara signifikan. Metode yang digunakan adalah test of linearity dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansinya > 0.05 maka dinyatakan terdapat hubungan linearitas antara variabel independent dan variabel dependent dalam penelitian ini. Model regresi yang baik harus memiliki linearitas yang signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai _Y*	Between Groups	(Combined)	27.049	9	3.005	.533	.836
		Linearity	1.007	1	1.007	.179	.676
		Deviation from Linearity	26.042	8	3.255	.577	.786
Motivasi Kerja_X	Within Groups		135.333	24	5.639		
	Total		162.382	33			

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Nilai signifikansi untuk Deviation from Linearity sebesar $0.786 > 0.05$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel independent dan dependen dalam penelitian ini memiliki hubungan atau linearitas yang signifikan.

Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Karena instrument dan data telah memenuhi pengujian yang dipersyaratkan maka dinyatakan data yang digunakan sudah bisa diimplementasikan dalam model persamaan

regresi linear sederhana yang diajukan. Adapun persamaan model regresi linear sederhana berdasarkan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.446	4.240		7.416	.000
	Motivasi Kerja_X	-.075	.167	-.079	-.447	.658

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Untuk bisa menginterpretasikan hasil persamaan regresi yang didapatkan, maka peneliti terlebih dahulu akan menuliskan persamaannya, untuk nilai yang digunakan dalam tabel 4.15 adalah nilai yang berada pada kolom Unstandardized Coefficient khususnya pada kolom "B", adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31.446 - 0.075X$$

Ket:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Nilai konstanta

X = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

b = Koefisien Regresi

Hasil persamaan yang telah dituliskan, maka akan diinterpretasikan secara lengkap seperti berikut ini:

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 31.446 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja (X) tidak ada atau nilainya nol, maka Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang diprediksi tetap sebesar 31.446. Dengan kata lain, nilai ini menggambarkan nilai dasar atau awal Kinerja Pegawai (Y) tanpa dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X).

b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X)

Nilai koefisien regresi sebesar -0.075 untuk variabel Motivasi Kerja (X) menunjukkan adanya hubungan negatif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada Motivasi Kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0.075 satuan pada Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan kata lain, jika motivasi kerja meningkat, kinerja pegawai justru akan menurun, yang menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara kedua variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

Hasil dari persamaan regresi linear sederhana yang telah diinterpretasikan sebelumnya menunjukkan bahwa terjadi hubungan negatif atau berlawanan antar variabel dalam penelitian ini. Namun untuk mengetahui apakah hubungan tersebut memiliki pengaruh atau tidak maka peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi R².

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk melihat pengaruh yang terjadi antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai thitung yang didapatkan berdasarkan output SPSS dan nilai ttabel. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai Sig > 5% dan nilai thitung < ttabel maka H0 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial pada variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai Sig < 5% maka dan nilai thitung > ttabel H0 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum menentukan hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu peneliti akan mencari nilai ttabel yang digunakan menggunakan rumus

$$ttabel = a/2 ; n-k$$

Keterangan:

a = Tingkat Kepercayaan 5% atau 0.05 k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan dari rumus tersebut maka nilai ttabel yang digunakan adalah: ttabel = 0.05/2 ; n-k

$$ttabel = 0.025 ; 34-2$$

$$ttabel = 0.025 ; 32$$

$$ttabel = 2.03693 \text{ dibulatkan menjadi } 2.037 \text{ (lihat pada lampiran ttabel)}$$

Karena nilai ttabel telah didapatkan maka berikut hasil interpretasi mengenai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1 : Berdasarkan nilai thitung yang didapatkan pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai thitung yang diperoleh sebesar $-0.477 < 2.037$ dan nilai signifikansi yang didapatkan sesuai dengan tabel 4.15 sebesar $0.658 > 0.05$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang" dinyatakan "ditolak".

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi R² bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan kemampuan variabel independent terhadap variabel dependent yang ditunjukkan dalam nilai presentase.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.079 ^a	.006	-.025	2.246

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja_X

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Dapat dilihat bahwa nilai R Square yang didapatkan hanya sebesar 0.006 atau 0.6%. Ini bermakna bahwa variabel Motivasi Kerja (X) dalam penelitian ini hanya mampu

memberikan pengaruh kepada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.6%. Sedangkan selebihnya sebesar 99.4% (100-0.6) adalah variabel lain yang bisa memberikan pengaruh kepada Kinerja Pegawai (Y) namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, secara statistik Motivasi Kerja (X) ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar -0,477 yang lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,037, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,658 yang lebih besar dari 0,05.

Namun pada dasarnya, kinerja pegawai (Y) sudah baik, dibuktikan dengan nilai konstanta yang didapatkan sebesar 31,446 yang tergolong cukup besar. Kinerja pegawai yang diukur menggunakan tiga indikator, yaitu kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas, menunjukkan bahwa indikator kualitas dan pelaksanaan tugas dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata jawaban tertinggi. Sebaliknya, kinerja berdasarkan indikator kuantitas tergolong rendah karena pegawai merasa mereka tidak bisa mencapai jumlah kerja yang diinginkan.

Rendahnya kinerja secara kuantitas ini sesuai dengan jawaban responden pada variabel motivasi kerja, khususnya pada indikator dorongan yang merupakan indikator terendah dari variabel ini. Para pegawai merasa kurang mendapatkan dorongan untuk mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai berharap bahwa tidak perlu mencapai target kerja dan memperbaiki kinerja mereka secara kuantitas karena ketika hal tersebut mereka paksakan, sama saja dengan berharap sering terjadi kebakaran yang bisa mengakibatkan kerugian material dan menelan korban jiwa.

Fenomena perilaku santai dan kurang tanggap yang ditunjukkan oleh beberapa petugas pemadam kebakaran dalam merespons informasi dapat dikaitkan dengan teori kepuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan material dan non-material yang mereka peroleh dari pekerjaannya. Dalam konteks ini, meskipun para pegawai merasa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan pribadi, dorongan untuk mencapai target-target yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka masih rendah.

Rendahnya dorongan untuk mencapai target-target pekerjaan dapat disebabkan oleh sifat pekerjaan itu sendiri. Pegawai pemadam kebakaran mungkin berharap tidak perlu menjalankan tugas utama mereka dalam penanggulangan kebakaran dan layanan penyelamatan, karena kejadian-kejadian tersebut tidak diinginkan dan membawa kerugian material maupun korban jiwa.

Namun, kinerja pegawai secara kualitas dan pelaksanaan tugas sudah sangat baik dengan mendapatkan nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden. Fenomena perilaku santai dan kurang tanggap pegawai nyatanya tidak menyebabkan kinerja mereka secara kualitas dan pelaksanaan tugas menjadi buruk. Fenomena ini lebih disebabkan oleh perilaku individu ataupun Disiplin Kerja atau variabel-variabel lainnya daripada Motivasi. Hal ini juga bisa dibuktikan secara statistik bahwa Motivasi hanya bisa memberikan pengaruh sebesar

0.6% terhadap kinerja pegawai artinya 99.4% adalah variabel lain yang bisa menyebabkan fenomena ini terjadi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian (Sinaga Ts dkk, 2020) dan penelitian (Widjaja YR dkk, 2022) serta penelitian (Daspar, 2020).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima. Meskipun demikian, secara umum kinerja pegawai tergolong baik, terutama pada aspek kualitas kerja dan pelaksanaan tugas. Sebaliknya, aspek kuantitas kerja memperoleh nilai yang relatif lebih rendah, yang berkaitan dengan rendahnya dorongan pegawai untuk mencapai target pekerjaan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran yang pada dasarnya mengharapkan minimnya kejadian kebakaran dan bencana sehingga target kuantitatif tidak menjadi orientasi utama dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar instansi meningkatkan kompetensi dan responsivitas pegawai melalui program pelatihan yang berkelanjutan, penyusunan prosedur kerja yang jelas, serta penguatan budaya kerja yang tanggap dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, mengingat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja relatif kecil, serta memperluas jumlah sampel dan indikator penelitian agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih baik.

References

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263-268.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan keswadayaan masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81-97.
- Atkison, at, al. Dalam Buku Sule T, E. Pengantar Manajemen. Jakarta : Kencana
- Ayu, S., & Rosli, M. S. B. . (2020). Uji Reliabilitas Instrumen Penggunaan SPADA (Sistem Pembelajaran dalam Jaringan). *Biomatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 145–155.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Efendi, N., Lubis, T. W. H., & Ginting, S. O. (2023). Pengaruh Citra Merek, Promosi, Kualitas Pelayan Dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ekonomi*, 28(2), 197-215.
- Faizal, R., Catur Kumala, D., & Eka, Y. (2021). Statistika Deskriptif untuk Ekonomi & Bisnis.
- Ferlitasari, R., & Rosana, E. (2020). Pengaruh media sosial instagram terhadap perilaku keagamaan remaja.

Socio Religia, 1(2).

- Gito sudarmono. Dalam buku Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Gibson. et, al. Dalam buku Sule, T, E. 2020. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hasi, H. R. et, al. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal AKMAMI (akuntansi manajemen)*, 1 (3), 209-219
- Hasibuan. Dalam Buku Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Jufrizen. et, al. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Di Siplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, PP. 844-859)*
- Jones. Dalam Buku Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Luthans. dalam buku Priansa D, J. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Nastiti, E., Tahta Damayanti, T., & Madina, S. A. (2024). Dampak Pelanggaran Asumsi Klasik Terhadap Estimasi Model Ekonometrika. *Jurnal Pijar*, 2(01), 150–158.
- Marlius, D., Susanti, F., Fernos, J., & Harmen, A. A. (2023). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja. *Creative Research Management Journal*, 6(2), 112-125.
- Methis & Jackso. Dalam Buku Priansa D, J. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Magkunegara. dalam jurnal Hasi, H. R. et, al. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal AKMAMI (akuntansi manajemen)*, 1 (3), 209-219
- Ndraha. Dalam jurnal Hasi, H. R. et, al. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal AKMAMI (akuntansi manajemen)*, 1 (3), 209-219
- Nurchaya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2024). Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12).
- Priansa D, J. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Jilid III Bandung: Alfabeta.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1272>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sekarang dan Bougie. Dalam buku Bahari, Syaiful. 2018. *Metodologi penelitian bisnis*. Yogyakarta : Andi
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Jakarta : Kencana
- Siagian. Dalam Buku Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Jakarta : Kencana
- Sulaksono. Dalam Jurnal Hasi, H. R. et, al. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal AKMAMI (akuntansi manajemen)*, 1 (3), 209-219
- Sulistyowati, R. P., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) dan Call for Paper*, 2, 867-876.
- Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan). *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 649-655. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1494>
- Sutermaister. Dalam Buku Sule, T, E. 2020. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group
- Slovin. Dalam buku Bahari, Syaiful. 2018. *Metodologi penelitian bisnis*. Yogyakarta : Andi
- Sugiono. Dalam skripsi Umar, Yanti S. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato. *Skripsi sarjana Komputer tidak diterbitkan*. Pohuwato : Universitas Ichsan Gorontalo
- Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(1).
- Warther & Davis. Dalam jurnal Hasi, H. R. et, al. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal AKMAMI (akuntansi manajemen)*, 1 (3), 209-219
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jurnal Sains Manajemen, 4(1), 47-56.

Wexley & Yulk. Dalam buku Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Vroom. Dalam Buku Priansa D, J. 2019. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.

<https://www.timurterkini.com/berita/pasca-kebakaran-hanguskan-dua-rumah-di-wala-tedong-pj-sekda-sidrap-turun-serahkan-bantuan/>