



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Bidang Pemadam Kebakaran Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Morowali

*The Influence of Workload and Work Motivation on the Performance of Firefighters at the Civil Service Police Unit Office in Morowali District*

Rahmawati<sup>1\*</sup>, Yoberth Kornelius<sup>2</sup>, Niluh Putu Evvy Rossanty<sup>3</sup>, Wiri Wirastuti<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia

\*Email: rahmawati1001@gmail.com

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 8 July, 2024

Revised: 8 August, 2024

Accepted: 15 August, 2024

#### Kata Kunci:

Beban kerja, Motivasi, Kinerja

#### Keywords:

Workload, Motivation, Performance

DOI: 10.56338/jks.v2i1.664

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Morowali, 2) Pengaruh beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Morowali, 3) Pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Morowali. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 63 Responden. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis Non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Beban kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Morowali, 2) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Morowali, 3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Morowali.

### ABSTRACT

This study aims to determine 1) the influence of workload and work motivation simultaneously have a significant influence on the performance of firefighters in Morowali District, 2) The influence of workload partially has a significant influence on the performance of firefighters in Morowali District, 3) The influence of work motivation partially has a significant influence on the performance of firefighters in Morowali District. Type of the research was quantitative research with a sample of 63 respondents. The sampling method in this study used a type of non-probability sampling with a purposive sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that 1) Workload and work motivation simultaneously have a significant influence on the performance of firefighters in Morowali District, 2) Workload partially has a significant influence on the performance of firefighters in Morowali District, 3) Work motivation partially has a significant influence on the performance of firefighters in Morowali District.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas organisasi juga harus menciptakan kondisi yang membuat para pegawainya merasa nyaman dan juga terpenuhi segala kebutuhannya demi tercapainya tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka

diperlukan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dengan pegawainya. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang memberikan kontribusi pada kinerja pegawai antara lain beban kerja dan motivasi.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari pekerja (Tarwaka dalam Siregar dan Linda,2022). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi dalam Lestari dkk., 2022).

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai juga sangat penting yaitu dengan memperhatikan bentuk - bentuk peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal karena motivasi sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menambah semangat dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya jika pegawai kurang memiliki motivasi maka semangat dalam bekerja juga cenderung menurun yang akan cenderung menurunkan kinerja.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Morwali yaitu kinerja yang kurang optimal. Hal ini dilihat dari adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan secara optimal, sebagai contoh terkadang petugas kesulitan mengisi tangki air, yang penggunaannya sangat urgent di saat ada insiden kebakaran. Demikian juga dalam menyelesaikan laporan kejadian kebakaran, terkadang masih mengalami keterlambatan dari skedul yang sudah ditentukan. Selain itu, petugas pemadam kebakaran juga harus bekerja dalam kondisi yang berbahaya dan membutuhkan waktu singkat untuk menyelesaikan tugas. Petugas pemadam kebakaran juga mengalami kelelahan mental karena harus berpikir cepat dan dalam kondisi yang mendesak, selain itu petugas pemadam kebakaran terkadang merasa kebingungan disituasi darurat yang seringkali berbahaya untuk menyelamatkan nyawa dan harta benda, serta penanganan korban.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Bidang Pemadam Kebakaran Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Morowali.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 22 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Serempak).

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Uji Validitas**

Validitas merupakan hasil ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:175). Instrumen dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi (*correlated item total correlated*)  $\geq 0,3$  sebaliknya jika koefisien korelasi  $\leq 0,3$

maka dikatakan tidak valid.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No Item	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan
<b>Variabel Beban Kerja (X1)</b>			
<b>Item 1</b>	0,393	0,3	Valid
<b>Item 2</b>	0,592	0,3	Valid
<b>Item 3</b>	0,575	0,3	Valid
<b>Item 4</b>	0,567	0,3	valid
<b>Item 5</b>	0,563	0,3	Valid
<b>Item 6</b>	0,569	0,3	Valid
<b>Item 7</b>	0,625	0,3	Valid
<b>Item 8</b>	0,581	0,3	valid
<b>Item 9</b>	0,748	0,3	Valid
<b>Variabel Motivasi Kerja (X2)</b>			
<b>Item 1</b>	0,598	0,3	Valid
<b>Item 2</b>	0,495	0,3	Valid
<b>Item 3</b>	0,591	0,3	Valid
<b>Item 4</b>	0,441	0,3	valid
<b>Item 5</b>	0,547	0,3	Valid
<b>Item 6</b>	0,509	0,3	Valid
<b>Item 7</b>	0,597	0,3	Valid
<b>Item 8</b>	0,620	0,3	valid
<b>Item 9</b>	0,656	0,3	Valid
<b>Item 10</b>	0,529	0,3	Valid
<b>Item 11</b>	0,779	0,3	Valid
<b>Item 12</b>	0,466	0,3	Valid
<b>Item 13</b>	0,721	0,3	Valid
<b>Item 14</b>	0,728	0,3	Valid
<b>Item 15</b>	0,650	0,3	valid
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>			
<b>Item 1</b>	0,587	0,3	Valid
<b>Item 2</b>	0,471	0,3	Valid
<b>Item 3</b>	0,535	0,3	valid
<b>Item 4</b>	0,616	0,3	Valid
<b>Item 5</b>	0,507	0,3	Valid
<b>Item 6</b>	0,744	0,3	Valid
<b>Item 7</b>	0,744	0,3	valid
<b>Item 8</b>	0,834	0,3	Valid

<b>Item 9</b>	0,738	0,3	Valid
<b>Item 10</b>	0,590	0,3	Valid
<b>Item 11</b>	0,839	0,3	Valid
<b>Item 12</b>	0,645	0,3	Valid

Sumber : hasil

olah data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan Kinerja (Y) dikatakan valid karena nilai masing-masing item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation*  $\geq 0,3$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2019:176). Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach's alpha* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

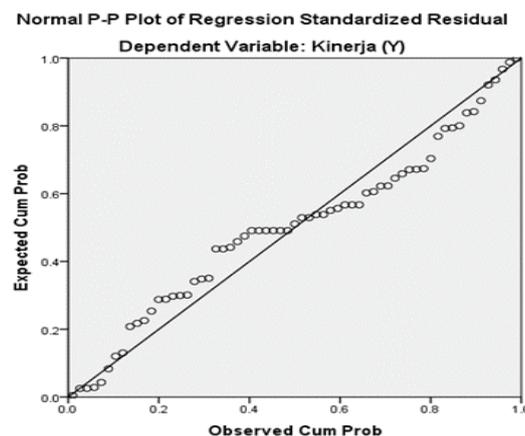
No	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Item
1	Beban kerja (X1)	0,852	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,902	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : hasil olah data primer (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (beban kerja, motivasi, dan kinerja) dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Karena nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Sumber : hasil olah data primer (2024)

**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditunjukkan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:105) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinear dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

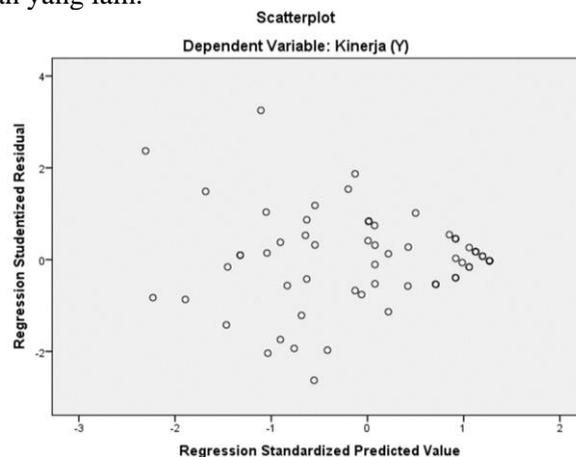
No	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Beban kerja (X1)	0,595	1,681	Non Multikolinearitas
2	Motivasi (X2)	0,595	1,681	Non Multikolinearitas

Sumber : hasil olah data primer (2024)

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa korelasi diantara variabel-variabel independen memiliki VIF 1,681 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,595 > 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

**Uji heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas adalah bentuk uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menguji bagaimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber : hasil olah data primer (2024)

**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan grafik Scatterplot dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.636	2.395	1.808
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Beban Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber : hasil olah data primer (2024)

Koefisien determinasi di atas memiliki nilai sebesar 0,648 yang artinya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Morowali adalah sebesar 64,8% sedangkan 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja petugas namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 (beban kerja) dan X2 (motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja petugas) secara terpisah atau parsial.

**Tabel 5.** Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.337	3.889		4.200	.000
	Beban Kerja (X1)	.230	.110	.207	2.086	.041
	Motivasi (X2)	.445	.067	.657	6.616	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : hasil olah data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji parsial variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,041 \leq (\alpha) 0,05$  sehingga menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) maka dengan demikian hipotesis kriteria ( $H_a$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Hasil uji parsial variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,00 \leq (\alpha) = 0,05$  maka dengan demikian variabel motivasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian hipotesis kriteria ( $H_a$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ).

### Uji serempak (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) dalam menjelaskan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen

**Tabel 6.** Hasil Uji f (Uji Serempak)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.760	3	316.880	55.231	.000 <sup>b</sup>
	Residual	344.240	60	5.737		
	Total	978.000	63			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Beban Kerja (X1)						

Sumber : hasil olah data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independent atau variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) atau terikat. Berdasarkan hasil uji serempak menunjukkan bahwa nilai sig  $0,000 < (\alpha) = 0,05$  maka variabel beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

## KESIMPULAN

Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas (Y) Pemadam Kebakaran Kabupaten Morowali.

Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas (Y) Pemadam Kebakaran Kabupaten Morowali.

Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas (Y) Pemadam Kebakaran Kabupaten Morowali

## SARAN

Diharapkan kepada Pemadam Kebakaran Kabupaten Morowali dapat mengatasi kebingungan yang dirasakan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, sehingga kedepannya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Diharapkan kepada Pemadam Kebakaran Kabupaten Morowali agar lebih memperhatikan motivasi kerja terkait dengan balas jasa yang merupakan keinginan seorang petugas untuk diberikan penghargaan atas sesuatu yang telah dicapai, sehingga petugas lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(2).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 12). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI* 6(2). <https://doi.org/10.54964/manajemen/25>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta Bandung.