

Never Go Home Before the Fire Is Out: Discipline, Teamwork, Motivation, and Firefighter Performance

[Pantang Pulang Sebelum Padam: Disiplin, Teamwork, Motivasi dan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran]

Nisa' Nur Khofifah¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}, Sumartik³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. This study is intended to examine the influence of work discipline and teamwork with work motivation as a mediating variable on the performance of Sidoarjo firefighters. This type of research uses a quantitative descriptive research method. The number of respondents in this study was 107 officers. This study uses primary data obtained through a survey using a questionnaire, measured using a Likert scale, and processed using SmartPLS software. The results obtained are that work discipline has a positive effect on performance, teamwork has a positive effect on performance, work discipline has a positive effect on work motivation, teamwork has a positive effect on work motivation, performance has a positive effect on work motivation, work motivation mediates work discipline with performance, and work motivation mediates teamwork with performance. Therefore, improving work discipline and teamwork, supported by high work motivation, can enhance the performance of firefighters.

Keywords - work discipline; teamwork; work motivation; performance

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan teamwork dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 107 petugas. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner, diukur dengan skala Likert, dan diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil yang didapatkan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, teamwork berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, teamwork berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memediasi disiplin kerja dengan kinerja, dan motivasi kerja memediasi teamwork dengan kinerja. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan teamwork yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran.

Kata Kunci - disiplin kerja; teamwork; motivasi kerja; kinerja

I. PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang professional adalah pelayanan yang memiliki akuntabilitas dan responsibilitas yang baik dari pemberi layanan (aparatur pemerintah) [1]. Pemadam Kebakaran adalah pelayanan publik yang sangat penting dan membutuhkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam memadamkan api yang diakibatkan terjadinya kebakaran. Kebakaran adalah bencana yang dapat menyebabkan kerugian besar, baik dari segi material, moral, dan seringkali juga mengancam keselamatan jiwa manusia [2]. Pemadam kebakaran tidak hanya dapat memadamkan api saja, namun juga melakukan penyelamatan korban yang terperangkap di gedung tinggi, tertimbun reruntuhan, ataupun terjebak di tempat yang sulit dijangkau. Tidak hanya manusia, pemadam kebakaran juga seringkali menyelamatkan hewan yang terjebak, mengevakuasi sarang tawon, menanggulangi pohon tumbang, dan lainnya [3].

Kemampuan dalam menanggulangi kebakaran dan penyelamatan sangat bergantung pada kinerja yang optimal petugas pemadam kebakaran. Selain resiko bahaya, petugas juga seringkali menghadapi kondisi kerja yang sulit, seperti suhu ekstrem, medan yang tidak rata, dan tekanan psikologi yang tinggi. Kinerja yang dicapai oleh petugas pemadam kebakaran merupakan sebuah pengorbanan yang dilakukan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada instansi [4]. Di mana ketika ada panggilan darurat, petugas pemadam kebakaran harus tiba dilokasi kejadian dengan durasi waktu yang cepat untuk melakukan pemadaman dan penyelamatan. Keterlambatan petugas pemadam kebakaran dalam merespon panggilan darurat dan melakukan tindakan dapat mengakibatkan kerugian yang sangat besar.

Motivasi menjadi pendorong bagi petugas pemadam kebakaran untuk merespon panggilan darurat dengan cepat. Bagi petugas setiap panggilan darurat tidak hanya sekedar tugas, tetapi juga panggilan jiwa untuk membantu sesama. Petugas merasa bahwa setiap detik merupakan waktu yang sangat berharga dan nyawa yang berhasil diselamatkan adalah sebuah kemenangan. Petugas tanpa ragu untuk mempertaruhkan nyawa diri sendiri demi menyelamatkan yang lain. Kedisiplinan yang tinggi juga menjadi kunci utama dalam memastikan petugas melakukan pekerjaanya dengan efektif [5].

Petugas pemadam kebakaran harus memiliki disiplin kerja dalam mematuhi setiap peraturan instansi melalui perbuatan dan sikap yang sesuai [6]. Di mana disiplin ini tidak hanya mencakup ketataan pada aturan tertulis, namun juga pada etika profesi dan nilai-nilai moral. Selain itu, petugas juga harus mematuhi aturan dalam penggunaan alat pemadam dan penyelamatan, prosedur evakuasi, dan siap siaga selama 24 jam untuk menghadapi panggilan darurat. Kemudian memahami peraturan pada Prosedur Standar Operasional (SOP) dengan baik, karena kesalahan sekecil apapun dapat berakibat fatal dalam melakukan tindakan pemadaman dan penyelamatan. Disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas, tetapi juga memperkuat ikatan sosial antar anggota tim.

Petugas pemadam kebakaran ketika disetiap anggota tim nya dapat bekerja sama untuk menjalankan tugasnya, *teamwork* akan meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena petugas pemadam kebakaran saling memiliki tujuan yang sama, memahami peran dan tugas, saling percaya dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama [7]. Pemahaman terhadap peran masing-masing anggota tim, saling percaya dan dukungan yang kuat petugas mampu mengatasi berbagai tantangan dalam situasi darurat, sehingga pekerjaan yang dilakukan tim petugas pemadam kebakaran penuh dengan dedikasi.

Petugas pemadam kebakaran Sidoarjo dengan semangat menjadi penyelamat bagi masyarakat ketika terjadi bencana. Setiap pagi petugas pemadam kebakaran melakukan apel dan memeriksa peralatan pemadam api dan penyelamatan. Selain itu, saat menghadapi kebakaran dan melakukan penyelamatan petugas bekerja sama dengan terkoordinasi. Semangat kebersamaan yang tinggi membuat petugas merasa menjadi bagian dari sebuah tim yang solid. Petugas pemadam kebakaran juga merasa bangga dapat berkontribusi dalam menyelamatkan nyawa dan harta benda masyarakat. Namun, sangat penting juga untuk memastikan bahwa petugas berangkat kerja sesuai dengan jam yang ditentukan. Ketepatan waktu sangat berperan dalam menjaga kelancaran tugas, agar respons terhadap bencana dapat dilakukan dengan cepat tanpa ada penundaan yang dapat merugikan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja dari para petugas pemadam kebakaran merupakan hal yang sangat penting dalam mewujudkan sinergi yang kuat menanggulangi bencana.

Penelitian ini dilatarbelakangi *gap research* [8] menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel dependen pada penelitiannya, sedangkan penelitian ini menggunakan kinerja pada variabel dependen. Pengembangan selanjutnya [9] yaitu penelitian dilakukan di perusahaan, sedangkan penelitian ini dikakukan di instansi. Kemudian perbedaan yang juga menjadi celah pengembangan penelitian [10] menggunakan jenis kuantitatif korelasional, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Lalu pengembangan selanjutnya [11] melakukan penelitian pada relawan, sedangkan pada penelitian ini melakukan pada petugas pemadam kebakaran. Selain itu, pada [12] menggunakan metode teknik probability sampling, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode teknik purposive sampling.

Rumusan masalah: Apakah disiplin kerja dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?
2. Apakah variabel *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?
4. Apakah variabel *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?
5. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran melalui motivasi sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

Kategori SDGs: Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 dalam SDGs yang bertujuan untuk meningkatkan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, menciptakan tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta menyediakan pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

II. METODE

Pada penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis data bagaimana disiplin kerja dan *teamwork* yang dimediasi oleh motivasi mempengaruhi kinerja. Populasi penelitian ini adalah 136 petugas pemadam kebakaran yang berada di Sidoarjo. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*, di mana pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria tertentu.

Tabel 1. Jumlah Sampel Penelitian

No	Kriteria	Jumlah
1.	Petugas Tenaga Pemadam Api	80
2.	Petugas Tenaga Penyelamatan	27
Total Sampel		107

Dengan mempertimbangkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak 107 petugas pemadam kebakaran. Sumber diperoleh melalui data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari survei dengan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, sedangkan data sekunder didapatkan dari literatur yang berasal dari publikasi ilmiah. Kuesioner dirancang dengan baik untuk mengukur variabel utama menggunakan skala Likert dari satu hingga lima. Analisis data penelitian dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) yang diolah menggunakan SmartPLS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap Petugas Pemadam Kebakaran Sidoarjo yang terdiri dari tenaga pemadam api dan tenaga penyelamatan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang dibagikan melalui WhatsApp. Jumlah responden sebanyak 107 petugas. Data karakteristik responden akan disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai diri para responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Item	Frekuensi	Presentase (%)
Usia	21-25	6	5,6
	26-30	33	30,8
	31-35	39	36,4
	36-40	12	11,2
	>40	17	15,9
Pendidikan	SMA/SMK/MAN	97	90,7
	S1	9	8,4
	S2	1	0,9
Lama Bekerja	2-5	19	17,8
	6-10	37	34,6
	11-15	18	16,8
	16-20	13	12,1
	>20	20	18,7
Tahapan/Dosisi	Tenaga Pemadam Api	80	74,8
	Tenaga Penyelamatan	27	25,2

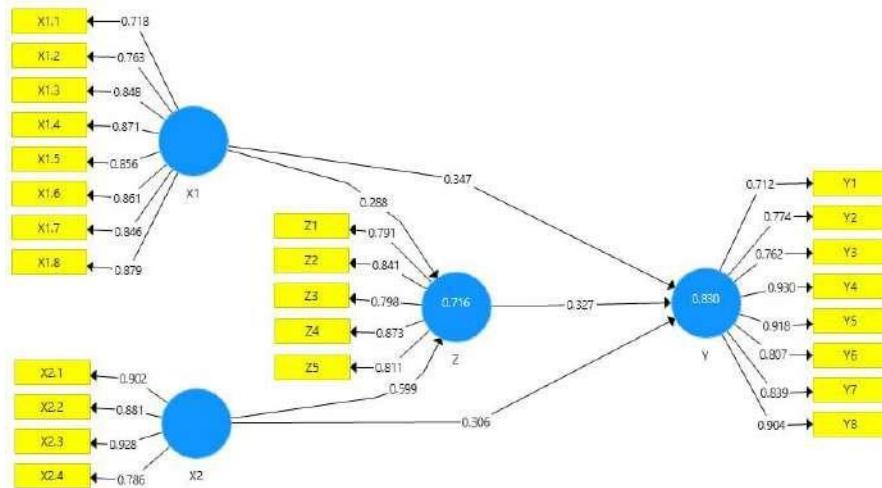
Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak berusia 31–35 tahun yaitu sebesar 36,4% atau sebanyak 39 responden. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit

berusia 36–40 tahun, yaitu sebesar 11,2% atau sebanyak 12 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif khususnya usia 31–35 tahun. Dari tingkat pendidikan sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK/MAN yaitu sebanyak 90,7% atau 97 responden. Sebaliknya, jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 hanya sebesar 0,9% atau 1 responden. Karakteristik berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 6–10 tahun lebih banyak yaitu sebesar 34,6% atau 37 responden. Sedangkan dengan masa kerja 16–20 tahun lebih sedikit yaitu sebesar 12,1% atau 13 responden. Selain itu, mayoritas responden merupakan tenaga pemadam kebakaran yaitu sebesar 74,8% atau sebanyak 80 responden dan responden yang bertugas sebagai tenaga penyelamatan sebanyak 25,2% atau 27 responden.

Hasil Penelitian

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Model ini menggunakan dua jenis pengukuran yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk memastikan keabsahan data atau valid. Uji validitas ini dilakukan dengan dua uji, yaitu:

a. Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan parameter nilai outer loading. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki loading factor >0,7.

Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,718	Valid
	X1.2	0,763	Valid
	X1.3	0,848	Valid
	X1.4	0,871	Valid
	X1.5	0,856	Valid
	X1.6	0,861	Valid
	X1.7	0,846	Valid
	X1.8	0,879	Valid
Teamwork	X2.1	0,902	Valid
	X2.2	0,881	Valid
	X2.3	0,928	Valid
	X2.4	0,786	Valid
Kinerja	Y1	0,712	Valid
	Y2	0,774	Valid
	Y3	0,762	Valid

	Y4	0,930	Valid
	Y5	0,918	Valid
	Y6	0,807	Valid
	Y7	0,839	Valid
	Y8	0,904	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,791	Valid
	Z2	0,841	Valid
	Z3	0,798	Valid
	Z4	0,873	Valid
	Z5	0,811	Valid

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada tabel uji *convergent validity* diatas menunjukkan bahwa nilai loading *factor* variabel Disiplin Kerja (X1), Teamwork (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja (Y) masing-masing indikatornya memiliki nilai outer loading >0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam mengukur konstruk yang dibuat.

b. Discriminant Validity

Untuk menguji *discriminant validity* digunakan parameter nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE $>0,5$.

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,936	0,939	0,947	0,692	Valid
Teamwork	0,898	0,908	0,929	0,768	Valid
Kinerja	0,936	0,941	0,948	0,696	Valid
Motivasi Kerja	0,881	0,883	0,913	0,678	Valid

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada tabel uji *discriminant validity* diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Teamwork (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja (Y) memiliki nilai $>0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $>0,7$.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Keja	0,936	0,939	0,947	Reliabel
Teamwork	0,898	0,908	0,929	Reliabel
Kinerja	0,936	0,941	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja	0,881	0,883	0,913	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada tabel uji reabilitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Teamwork (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja (Y) memiliki nilai $>0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antar konstruk, termasuk melihat nilai signifikansi dan nilai R-Square (R^2) dalam model penelitian. Nilai *R-Square* digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan prediksi dari penelitian.

Tabel 6. Hasil R-Square (R^2)

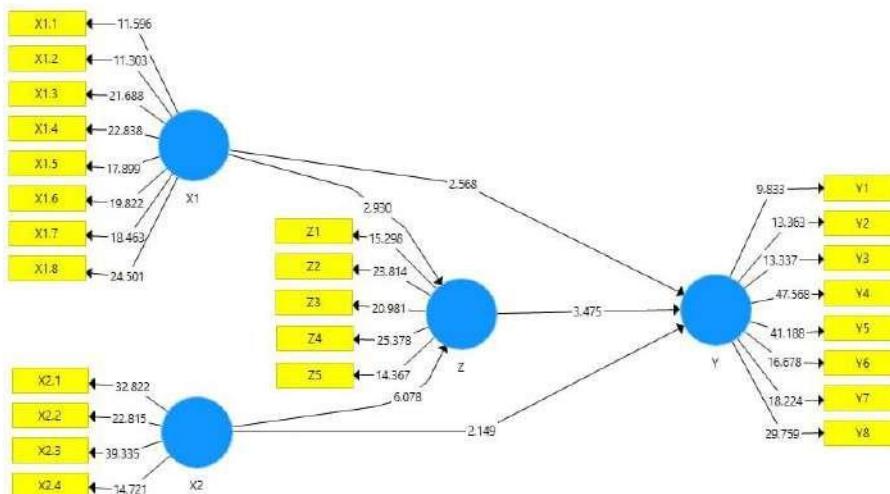
	<i>RSquare</i>	<i>RSquare Adjusted</i>
Kinerja	0,830	0,825
Motivasi Kerja	0,716	0,710

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada tabel uji R^2 menunjukkan bahwa variabel kinerja R^2 yaitu 0,830. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 83,0% variabel Disiplin Kerja (X1) dan Teamwork (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja dan sisanya 17,0% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel pada penelitian ini. Serta variabel Motivasi Kerja nilai R^2 yaitu 0,716. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 71,6% variabel Disiplin Kerja (X1) dan Teamwork (X2) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel pada penelitian ini. Nilai R^2 tersebut juga menunjukkan bahwa model penelitian ini termasuk pada kriteria kuat di mana 0,830 dan 0,716 lebih dari 0,67 (Chin 1998).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini menggunakan dua jenis pengukuran yaitu Direct Effect dan Indirect Effect.



Gambar 2. Diagram Hasil Bootstrapping SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2025)

1. Direct Effect

Direct effect digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian pada penelitian ini dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistics dibandingkan dengan t-tabel (1,98) pada alpha 5%. Jika t-statistics < t-tabel pada alpha 5% maka H0 ditolak dan jika t-statistics > t-tabel pada alpha 5% maka Ha diterima.

Tabel 7. Hasil Direct Effect

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standrad Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja → Kinerja	0,347	0,360	0,135	2,568	0,011
Disiplin Kerja → Motivasi	0,288	0,295	0,098	2,930	0,004

<i>Teamwork</i> → Kinerja	0,306	0,297	0,142	2,149	0,032
<i>Teamwork</i> → Motivasi Kerja	0,599	0,593	0,098	6,078	0,000
Motivasi Kerja → Kinerja	0,327	0,325	0,094	3,475	0,001

Sumber: Output SmartPLS (2025)

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai hasil t-statistics $2,568 > 1,98$ dengan nilai p-values $0,011 < 0,05$ dan nilai original sample positif sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja dengan demikian Ha di terima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja memiliki nilai hasil t-statistics $2,930 > 1,98$ dengan nilai p-values $0,004 < 0,05$ dan nilai original sample positif sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi Kerja dengan demikian Ha di terima.

c. Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja

Teamwork terhadap Kinerja memiliki nilai hasil t-statistics $2,149 > 1,98$ dengan nilai p-values $0,032 < 0,05$ dan nilai original sample positif sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa *Teamwork* secara langsung berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja dengan demikian Ha di terima.

d. Pengaruh Teamwork terhadap Motivasi Kerja

Teamwork terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai hasil t-statistics $6,078 > 1,98$ dengan nilai p-values $0,000 < 0,05$ dan nilai original sample positif sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa *Teamwork* secara langsung berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi kerja dengan demikian Ha di terima.

e. Pengaruh Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Kinerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai hasil t-statistics $3,475 > 1,98$ dengan nilai p-values $0,001 < 0,05$ dan nilai original sample positif sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi Kerja dengan demikian Ha di terima.

2. Indirect Effect

Indirect effect digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Pengujian pada penelitian ini dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel (1,98) pada alpha 5%. Jika t-statistik $<$ t-tabel pada alpha 5% maka H0 ditolak dan jika t-statistik $>$ t-tabel pada alpha 5% maka Ha diterima.

Tabel 8. Hasil Inderct Effect

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standrad Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	0,094	0,096	0,043	2,210	0,028
<i>Teamwork</i> → Motivasi Kerja → Kinerja	0,196	0,192	0,064	3,044	0,002

Sumber: Output SmartPLS (2025)

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja memiliki nilai hasil t-statistics $2,210 > 1,98$ dengan nilai p-values $0,028 < 0,05$ dan nilai original sample positif sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikansi dalam mempengaruhi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan demikian Ha di terima.

b. Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Teamwork terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja memiliki nilai hasil t-statistics $3,044 > 1,98$ dengan nilai p-values $0,002 < 0,05$ dan nilai original sample positif sebesar 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa

Motivasi Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikansi dalam mempengaruhi hubungan *Teamwork* terhadap Kinerja dengan demikian Ha di terima.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa sikap petugas yang selalu mematuhi dan melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh petugas, maka semakin tinggi kinerjanya dalam menjalankan tugas sesuai peraturan di instansi. Dengan demikian, disiplin kerja secara langsung memengaruhi keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya di instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [16];[17];[18].

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap peraturan instansi. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab tinggi, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa petugas pemadam kebakaran menilai penting untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas dengan baik. Instansi yang menekankan pentingnya tanggung jawab mendorong petugas untuk menyelesaikan tugas dengan komitmen tinggi, sehingga tidak hanya memenuhi standar kerja yang ditetapkan, tetapi juga menjaga profesionalisme dan kepercayaan masyarakat. Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karena petugas memiliki tingkat kedisiplinan tinggi di mana mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Tanggung jawab petugas terhadap pekerjaannya mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan instansi. Hal ini didukung oleh kesiapsiagaan petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi situasi darurat selama 24 jam.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk kerja dalam kelompok yang saling percaya dan diorganisir dengan baik akan meningkatkan kinerja. Artinya, semakin baik kualitas *teamwork* di antara petugas, maka semakin tinggi kinerjanya dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, semakin solid kerja sama yang terjalin antar petugas, semakin optimal kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [29];[30];[31];[32].

Teamwork dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan. Kontribusi terbesar ada pada indikator kepercayaan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa petugas pemadam kebakaran menilai penting memiliki kepercayaan satu sama lain antar petugas dalam mengambil keputusan dalam situasi darurat. Berpengaruhnya *teamwork* terhadap kinerja karena tugas pemadam kebakaran menuntut kecepatan, ketepatan, dan koordinasi yang kuat antar anggota tim. Dalam kondisi penuh tekanan, kepercayaan antar petugas menjadi kunci utama untuk mengambil keputusan cepat tanpa menimbulkan keraguan atau konflik internal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku petugas yang konsisten dalam mematuhi dan menjalankan tugas sesuai ketentuan dapat mendorong peningkatan motivasi dalam bekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki petugas, maka semakin besar semangat dan dorongan petugas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat memperkuat motivasi petugas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [19];[20];[21].

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap peraturan instansi. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab tinggi, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa petugas pemadam kebakaran menilai pentingnya rasa tanggung jawab sebagai pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja. Instansi yang menekankan pentingnya tanggung jawab mendorong petugas untuk bekerja dengan semangat, sehingga motivasi dalam menyelesaikan tugas semakin meningkat. Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karena petugas yang memiliki kedisiplinan tinggi menunjukkan semangat kerja yang lebih konsisten, menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk keberhasilan tugasnya.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa melakukan pekerjaan secara berkelompok dapat meningkatkan dorongan semangat dalam bekerja. Artinya, semakin baik *teamwork* yang terjalin di antara petugas, maka semakin tinggi motivasi petugas untuk

menyelesaikan tugas dengan maksimal. Dengan demikian, *teamwork* sangat penting dalam membangkitkan dan memperkuat motivasi kerja di instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [33];[34].

Teamwork dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan. Kontribusi terbesar berasal dari indikator kepercayaan, di mana mayoritas responden sangat setuju bahwa membangun rasa saling percaya antar petugas pemadam kebakaran sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja, terutama dalam mengambil keputusan di situasi darurat. Kepercayaan yang kuat di dalam tim mendorong petugas merasa lebih aman, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan bersama. Berpengaruhnya *teamwork* terhadap kinerja karena petugas sangat solid dan memiliki tingkat kepercayaan tinggi antar petugas, sehingga mampu bekerja lebih efektif dalam menghadapi situasi darurat karena rasa saling percaya dapat memperkuat semangat dan keberanian petugas untuk bertindak cepat dan tepat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa petugas yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya, semakin kuat dorongan dalam diri petugas untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi pendukung dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [43];[44];[45].

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, mengaktualisasikan diri. Kontribusi terbesar ada pada indikator sosial, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa petugas merasa bangga menjadi bagian dari pemadam kebakaran dan merasa bahwa jasa mereka diakui oleh masyarakat. Pengakuan tersebut memberikan dorongan emosional yang kuat dan meningkatkan rasa memiliki terhadap profesi, sehingga mendorong petugas untuk bekerja lebih bersungguh-sungguh. Petugas yang termotivasi akan lebih berkomitmen, produktif, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik demi memenuhi harapan masyarakat dan instansi. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karena petugas yang merasa dihargai atas dedikasi nya dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja yang kuat tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga berperan dalam menjaga keselamatan dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang tumbuh dari kedisiplinan petugas dalam melaksanakan tugas dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh petugas, maka semakin besar dorongan dalam diri mereka untuk bekerja lebih giat dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi penghubung yang dapat memperkuat disiplin kerja dengan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya di instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [49];[50];[51].

Kinerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah kualitas kerja, inisiatif, kapabilitas, komunikasi. Kontribusi terbesar ada pada indikator komunikasi, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa petugas mampu memberikan laporan kejadian dengan akurat. Informasi yang disampaikan kepada masyarakat maupun pihak terkait dapat diterima dengan jelas dan mudah dipahami. Disiplin kerja yang tinggi mendorong petugas untuk menjalankan tugas dengan lebih teratur, sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja dapat membuat petugas untuk lebih berkomitmen dalam menyampaikan informasi secara tepat di mana akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karena petugas cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, di mana hal tersebut berdampak pada peningkatan kualitas komunikasi dengan masyarakat dan pihak terkait secara akurat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang terjadi dari sinergi dan kolaborasi antar petugas dapat mendorong peningkatan kinerja tim. Artinya, semakin solid dan efektif kerja sama petugas, semakin besar dorongan dalam diri setiap petugas untuk melakukan tugas secara maksimal demi tercapainya tujuan bersama. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara *teamwork* dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [52];[53].

Kinerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah kualitas kerja, inisiatif, kapabilitas, komunikasi. Kontribusi terbesar ada pada indikator komunikasi, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa petugas mampu menyampaikan laporan dengan tepat. *Teamwork* yang solid menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan terkoordinasi, sehingga memotivasi petugas untuk bekerja lebih teratur. Motivasi kerja yang tumbuh

dari sinergi dalam diri petugas mendorong komitmen dalam menyampaikan informasi secara akurat di mana hal tersebut akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Berpengaruhnya *teamwork* terhadap kinerja melalui motivasi kerja karena petugas yang bekerja dalam tim dan saling mendukung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Petugas lebih termotivasi untuk menyampaikan informasi secara akurat karena merasa memiliki peran penting dalam menanggulangi bencana tersebut.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, kinerja petugas pemadam kebakaran menjadi aspek utama yang dianalisis dalam kajian ini. Kinerja yang optimal petugas pemadam kebakaran dipengaruhi oleh hasil dari hubungan antara disiplin kerja, *teamwork*, dan motivasi kerja. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dalam hal keterlambatan masuk kerja semakin tahun juga semakin terselesaikan. Petugas yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, khususnya dalam hal tanggung jawab, memiliki motivasi kerja yang lebih besar sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya secara keseluruhan. Selain itu, *teamwork* memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas. Kepercayaan antar anggota tim dapat meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja di lapangan, khususnya dalam menghadapi situasi darurat. Motivasi kerja terbukti menjadi penghubung yang memperkuat pengaruh positif disiplin kerja maupun *teamwork* terhadap kinerja, di mana petugas merasa bangga dan dihargai atas dedikasinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi dan Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada kepala dan petugas Pemadam Kebakaran Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] H. N. Khoerudin and R. R. Radiansyah, “Kualitas Pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Oleh Pos Damkar Wilayah Majalaya Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kabupaten Bandung,” *J. Ilmu Sos. Ilmu Polit.*, vol. 8, no. 1, pp. 21–34, 2024.
- [2] D. E. Pinem, R. Dian Sembiring, and Lismawaty, “Analisis Kerawanan Bencana Kebakaran Di Kota Pematangsiantar Berbasis Sistem Informasi Geografis,” *J. Ruang Luar dan Dalam FTSP*, vol. 3, no. 1, pp. 74–82, 2022.
- [3] M. A. Fitri, H. MDK, and I. D. Putri, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu,” *J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 329–342.
- [4] R. A. Yuniarwati, Karyono, Sutrisno, Khamaludin, and S. Rijal, “Analisis Pengaruh Total Quality Management Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan: Literature Review,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 3, pp. 3192–3197, 2023.
- [5] Achmad Fauzi and M. Manao, “Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility ‘Csr’, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Skm.,” *J. Akunt. dan Manaj. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 67–80, 2023.
- [6] I. W. K. Putri, V. Firdaus, and R. Abadiyah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1199–1214, 2024.
- [7] H. Purwanto, R. Suwaji, and B. Putra Ardianto, “Pengaruh Koordinasi, Pengembangan SDM Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Wom Finance Tbk Jawa Tengah,” *J. Ekon. Manaj.*, vol. 27, no. 1, pp. 180–187, 2023.
- [8] D. S. P. Mariani and V. Firdaus, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo,” *Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2024.
- [9] P. Ilhami, V. Firdaus, and D. Andriani, “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa,” *J. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 2, pp. 1329–1336, 2024.
- [10] M. I. K. Nasution and M. C. Rizky, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 172–190, 2024.
- [11] V. Firdaus, H. Ubaidillah, and M. Oetardjo, “Kinerja Relawan Sebagai Helping Profession, Antara Profesionalisme Dan Motivasi Altruistik,” *J. Spec. Educ.*, vol. 7, no. 1, pp. 47–54, 2023.

- [12] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023.
- [13] S. Sastrohadiwiryo, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia," Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [14] A. Y. Hamali, "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia," Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2016.
- [15] K. Mufarrohah and Sumartik, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 38–50, 2022.
- [16] U. Fitroh, E. T. Prasetyo, and D. Kurniawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 151–176, 2024.
- [17] T. B. Sariningrum and W. D. Febrian, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit," *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 136–142, 2023.
- [18] S. Nurhalizah and N. Oktiani, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 197–207, 2024.
- [19] Nurmalaawati, Jullimursyida, and M. Heikal, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri Di Kecamatan Blang Mangat," *J. Manaj. Indones.*, vol. 7, no. 2, pp. 131–142, 2022.
- [20] P. Bukit, Sudirman, and T. Mayzura, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur," *J. Manaj. dan Sains*, vol. 8, no. 1, pp. 360–366, 2023.
- [21] Irwanto, O. Hendar, and T. M. Adjeng, "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 64–75, 2021.
- [22] H. Zul Fahmi and D. Wardani, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ," *J. Ekon. Manaj. dan Perbank.*, vol. 9, no. 1, pp. 95–112, 2023.
- [23] C. P. Zulaida and Parwoto, "The Influence Of Work Discipline, Work Environment And Organizational Culture On Teacher Performance At SMP Negeri 252 Jakarta With Work Motivation As a Mediating Variable," *J. Soc. Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 1342–1354, 2023.
- [24] A. Nurhuda, S. Sardjono, and W. Purnamasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo-Sidoarjo," *J. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [25] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku Organisasi," Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [26] I. Hidayat and A. H. Susanto, "Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan MNC Studios Departement Traffic 3TV (MNCTV, GTV, Dan RCTI)," *Ris. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 68–76, 2022.
- [27] Amirullah, "Kepemimpinan & Kerjasama Tim," Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- [28] A. P. A. Madiyah and Y. Kasmawati, "Pengaruh Work-life Balance , Kepuasan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta," *Manag. J.*, vol. 15, no. 4, pp. 666–673, 2024.
- [29] H. R. Febrisiansyah, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Penelitian Veteriner Kota Bogor," *J. Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 63–69, 2023.
- [30] Y. P. Manalu, E. M. Siagian, and H. Siregar, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Humbang Hasundutan," *J. Ekon. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 140–147, 2024.
- [31] A. K. Dewi and M. U. Nuha, "Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Kota Semarang," *J. Ekon. Manaj. dan Sos.*, vol. 7, no. 2, pp. 26–39, 2024.
- [32] D. Rahmawati, N. F. H. Ginting, and N. Ginting, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat," *J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 4, 2024.
- [33] Y. D. Saputra and Y. W. Setiadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT. BSP Cabang Air Muring," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 4, no. 1, pp. 269–279, 2023.
- [34] N. N. Dewi and B. Rochmaningsih, "Implementasi Supervisi Kelompok dan Kerjasama Tim Dalam

- Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Guru," *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 4, pp. 3553–3568, 2024.
- [35] R. Abdillah and E. P. Sari, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 170–183, 2023.
- [36] Jufrizien and F. P. Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *J. Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021.
- [37] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [38] P. Afandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator," Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- [39] Rahyono and A. Alansori, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 26–35, 2021.
- [40] W. Bangun, "Pengantar Manajemen," Jakarta: PT. Penerbit Erlangga, 2021.
- [41] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi," Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [42] A. H. Maslow, "Motivation And Personality," A. Fawaid and Maufur, Eds., Yogyakarta: Cantrik Pustaka, 2018.
- [43] M. Yuniyanto, W. Budiarto, and R. Winarko, "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sumenep Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten)," *J. Manag. Creat. Bus.*, vol. 1, no. 4, pp. 55–74, 2023.
- [44] I. Rahmadani and S. Efendi, "Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cipta Orion Metal," *J. Econ. Bus. Account.*, vol. 7, no. 5, pp. 3105–3129, 2024.
- [45] I. Sidik, H. AR, M. Gunarto, and S. Helmi, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Usaha Milik Negara (Studi Kasus: PT. Semen Baturaja, Tbk)," *J. Manaj. dan Sains*, vol. 8, no. 2, pp. 1987–1996, 2023.
- [46] Deviyana, D. I. Asiat, and F. Yamaly, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan," *J. Bus. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, 2023.
- [47] A. F. Assa and A. Dachi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 167–176, 2023.
- [48] Sastrohadiwiryo, S. Syuhada, and A. Hadaningsih, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. 2019.
- [49] W. Jumadil, Rosdiana, and Muhammad Hi. Hasan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan," *J. Sinar Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 41–53, 2023.,
- [50] N. Andriyani, R. Hamzah, and R. Siagian, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International," *J. Ekon. Bisnis Indones.*, vol. 15, no. 1, pp. 24–32, 2020.
- [51] L. A. Wijaya and N. Laily, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 4, pp. 1–18, 2021.
- [52] A. Ulvayanti, B. Semmailla, and Arifin, "Pengaruh Teamwork Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 8, no. 2, pp. 1–11, 2024.
- [53] A. C. Janah, B. A. Siregar, and Y. Elanda, "Pengaruh Kompetensi , Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan," *J. Manag. Accounting, Tax Prod.*, vol. 3, no. 1, pp. 260–279, 2025.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.