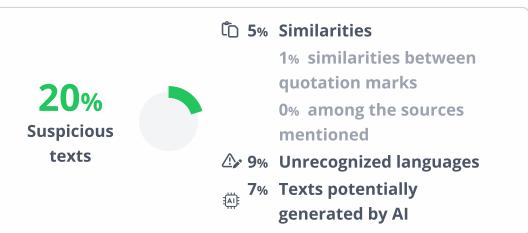




NISA' NUR KHOFIFAH_222010200035_SEMUA BAB



Document name: NISA' NUR KHOFIFAH_222010200035_SEMUA
BAB.docx
Document ID: e1e454f33a946656a9b6a4c650ab463d2e0a8b30
Original document size: 320.81 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan
Submission date: 9/25/2025
Upload type: interface
analysis end date: 9/25/2025

Number of words: 7,250
Number of characters: 54,456

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/2951/4/1617041174-BAB 2 KAJIAN TEORI.pdf 6 similar sources	3%		Identical words: 3% (192 words)
2	repository.umsu.ac.id http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/15968/1/TESIS WAHYU ABDILLAH UTOMO ... 4 similar sources	3%		Identical words: 3% (190 words)
3	doi.org PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI https://doi.org/10.35968/j28nw817 3 similar sources	2%		Identical words: 2% (137 words)
4	repositori.uss.ac.id http://repositori.uss.ac.id/id/eprint/583/1/Haikal_Ismayubi_20612010223_01_front.pdf 1 similar source	2%		Identical words: 2% (109 words)
5	dx.doi.org PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGAWASAN DAN LING ... http://dx.doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064	< 1%		Identical words: < 1% (56 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	doi.org Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja... https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420	< 1%		Identical words: < 1% (39 words)
2	journal.uii.ac.id https://journal.uii.ac.id/NCAF/article/download/27611/14835/84975	< 1%		Identical words: < 1% (30 words)
3	fst.umsida.ac.id https://fst.umsida.ac.id/wp-content/uploads/2024/02/Template-Karya-Tulis-Ilmiah-Mahasiswa...	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)
4	doi.org PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT T ... https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v3i1.2842	< 1%		Identical words: < 1% (11 words)
5	doi.org Strategi Manajemen Penanggulangan Insiden Kebakaran (Studi Kasus W ... https://doi.org/10.32493/inovasi.v1i12.p329-344.42424	< 1%		Identical words: < 1% (10 words)

Points of interest

□

□

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



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

Nisa' Nur Khofifah
222010200035

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Dosen Pengaji
Dr. Sumartik, SE., MM

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
September, 2025

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)

 1) [dx.doi.org | Analisis Biaya Operasional, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Peningkatan Pendapatan Pada UMKM Kuliner di Sidoarjo](http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v1i103.7853)
<http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v1i103.7853>

Program Studi Manajemen

 2) **ignored area**

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

 3) [journal.uii.ac.id](https://journal.uii.ac.id/NCAP/article/download/27611/14835/84975)
<https://journal.uii.ac.id/NCAP/article/download/27611/14835/84975>

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

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 psikologis 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 di lokasi 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 pekerjaannya 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 pemadaman 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:

Apakah variabel



doi.org | PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN SEKTOR CIRACAS
<https://doi.org/10.35968/j28nw817>

disiplin



repository.umsu.ac.id
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/15968/1/TESIS%20WAHYU%20ABDILLAH%20UTOMO%201920030001.pdf>

kerja



repo.undiksha.ac.id
<https://repo.undiksha.ac.id/2951/4/1617041174-BAB%202%20KAJIAN%20TEORI.pdf>

berpengaruh

secara positif dan signifikan

terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?

Apakah variabel teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

petugas pemadam kebakaran

Sidoarjo?

Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?

Apakah variabel teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja

petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?

Apakah variabel motivasi

kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan

terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo?

Apakah

disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

petugas pemadam kebakaran melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

Apakah teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja



repository.uss.ac.id

http://repository.uss.ac.id/id/eprint/583/1/Haikal%20lsmayubi_20612010223_01_front.pdf

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.

LITERATUR REVIEW

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, mematuhi peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, bersedia untuk melaksanakan tugas tanpa menghindari konsekuensi atau sanksi jika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan [13]. Disiplin kerja juga termasuk kekuatan yang ada di dalam diri petugas dengan sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan perilaku yang diharapkan [14]. Dari pengertian disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah suatu konsep yang melibatkan baik individu maupun instansi. Hal ini tidak hanya tentang mengikuti aturan, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang positif di mana setiap individu atau kelompok harus bertanggung jawab atas tindakannya. Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini menurut [15] terdiri dari empat indikator yaitu:

Ketepatan Waktu: Mengelola waktu dengan baik

Pemanfaatan Sarana: Menggunakan peralatan pemadam kebakaran dengan benar dan merawatnya

Tanggung Jawab Tinggi: Bertanggung jawab dengan setiap tindakan

Ketaatan terhadap Aturan Kantor: Mematuhi semua prosedur dan standar operasional yang berlaku

Temuan terdahulu [16];[17];[18]



journal.uii.ac.id

<https://journal.uii.ac.id/NCAP/article/download/27611/14835/84975>

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan [19];[20];[21] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

terhadap motivasi kerja. Sedangkan pada penelitian [22] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dan [23];[24] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Teamwork (X2)

Team adalah kelompok yang menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input individu [25]. Teamwork suatu tindakan perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung dengan skill tiap individu yang digabungkan untuk mendapat hasil yang lebih baik dibanding dengan hasil kerja individu [26]. Teamwork di mana kumpulan individu tersebut bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan [27]. Dari pengertian teamwork dapat disimpulkan bahwa kerja tim akan lebih efektif daripada kerja secara individual. Melalui koordinasi yang baik, setiap anggota tim dapat saling melengkapi dan bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Indikator teamwork yang digunakan pada penelitian ini menurut [28] terdiri dari tiga indikator yaitu:

Kerja sama: Saling membantu menjalankan tugas

Kepercayaan: Saling percaya pada kemampuan dan keputusan satu sama lain

Kekompakkan: Solid dalam menjalankan tugas

Temuan terdahulu [29];[30];[31];[32] menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh terhadap kinerja dan [33];[34] menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan pada penelitian [35] menunjukkan bahwa teamwork tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kinerja (Y)

Kinerja menunjukkan hasil dari kerja petugas yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinannya berdasarkan perannya di dalam instansi [36]. Kinerja harus diperhatikan kualitasnya agar instansi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika petugas terlambat bekerja kualitas kerja bisa terganggu, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas bisa terlalihkan. Selain itu, keterlambatan bisa menyebabkan gangguan dalam koordinasi tim. Kinerja ialah hasil yang dicapai petugas dalam melakukan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan [37]. Keterlambatan datang bekerja menunjukkan adanya masalah dalam manajemen waktu petugas tersebut. Kinerja dapat dicapai oleh individual maupun kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki petugas [38]. Dari pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik ketika seorang petugas mampu melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan dengan kualitas yang optimal dan menunjukkan peningkatan dalam hal kecakapan dan kontribusi terhadap instansi. Indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini menurut [39] terdiri dari empat indikator yaitu:

Kualitas Kerja: Menyelesaikan tugas dengan tepat

Inisiatif: Kemampuan bertindak tanpa menunggu arahan

Kapabilitas: Keterampilan menggunakan alat teknis

Komunikasi: Memberikan informasi dengan jelas

Motivasi Kerja (Z)

Kata motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yaitu *move* yang berarti "mendorong atau menggerakan" (to move). Motivasi dapat mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku petugas untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai hasil yang optimal [10]. Motivasi kerja hasil dari upaya petugas untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya [40].

Motivasi kerja suatu pemberian energi yang membangkitkan antusiasme petugas agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memiliki integritas dengan seluruh upaya yang dimiliki [41]. Dari pengertian motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Walaupun seorang petugas memiliki keahlian tinggi, namun tanpa adanya dorongan motivasi, maka hasil yang dicapai tidak akan maksimal. Indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini menurut [42] terdiri dari lima indikator yaitu:

Kebutuhan fisik: Fasilitas kerja yang memadai

Keamanan: Merasa terlindungi selama menjalankan tugas

Sosial: Pengakuan atas kontribusi kerja

Penghargaan: Apresiasi atas kinerja

Mengaktualisasikan Diri: Peluang mengembangkan diri

Temuan terdahulu [43];[44];[45] menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian [46];[47];[10] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual

□ Disiplin Kerja (X1)

Teamwork (X2)

Motivasi Kerja (Z)

Kinerja (Y)

H5

Disiplin Kerja (X1)

Teamwork (X2)

Motivasi Kerja (Z)

Kinerja (Y)

H5

□ H1

H1

□ H3

H3

□ H6

H6

□ H4

H4

□ H7

H7

□ H2

H2

Hipotesis

H1:



doi.org | PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN SEKTOR CIRACAS

<https://doi.org/10.35968/j28nw817>

Disiplin



repository.umsu.ac.id

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/15968/1/TESIS%20WAHYU%20ABDILLAH%20UTOMO%201920030001.pdf>

kerja



repo.undiksha.ac.id

<https://repo.undiksha.ac.id/2951/4/1617041174-BAB%20202%20KAJIAN%20TEORI.pdf>

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo

H2: Teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo

H4: Teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo

H5: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Sidoarjo

H6: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran melalui motivasi sebagai variabel mediasi

H7: Teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja



repositori.uss.ac.id

http://repositori.uss.ac.id/id/eprint/583/1/Haikal%20Ismayubi_20612010223_01_front.pdf

petugas pemadam kebakaran

melalui motivasi sebagai variabel mediasi

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 Pemadaman 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.

Definisi Operasional

Disiplin Kerja (X1)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [13] disiplin kerja merupakan sikap petugas yang selalu mematuhi dan melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja merujuk pada [15], yaitu:

Ketepatan Waktu: Hadir di tempat kerja tepat waktu untuk merespon panggilan darurat dengan cepat

Pemanfaatan Sarana: Terlatih dalam menggunakan berbagai jenis peralatan pemadam kebakaran dan rutin merawat peralatan untuk memastikan peralatan selalu dalam kondisi siap dipakai

Tanggung Jawab Tinggi: Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, baik dalam memadamkan api maupun dalam melakukan penyelamatan

Ketaatan terhadap Aturan Instansi: Mengikuti prosedur standar operasional yang telah ditetapkan, baik dalam instansi maupun dalam situasi darurat.

Teamwork (X2)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [27] teamwork merupakan bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan dikelola dengan baik. Indikator teamwork merujuk pada [28], yaitu:

Kerja sama: Bekerja sama dalam melakukan pemadaman api dan penyelamatan

Kepercayaan: Memiliki kepercayaan satu sama lain akan dapat menerima keputusan yang diambil oleh anggota lainnya dalam situasi darurat

Kekompakkan: Solidaritas yang tinggi akan dapat mendukung satu sama lain

Kinerja (Y)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [36] kinerja merupakan kemampuan petugas melaksanakan tugas dan mencapai target yang ditetapkan oleh instansi. Indikator kinerja merujuk pada [39], yaitu:

Kualitas Kerja: Memadamkan api dengan cepat dan melakukan penyelamatan terhadap korban dengan selamat

Inisiatif: Cepat dan tepat mengambil keputusan dalam situasi yang tidak terduga

Kapabilitas: Kemampuan dalam mengoperasikan peralatan pemadam kebakaran

Komunikasi: Informasi yang diberikan mudah dipahami kepada masyarakat maupun pihak terkait

Motivasi (Z)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [10] motivasi merupakan dorongan petugas untuk bertindak guna mencapai tujuan instansi. Indikator motivasi merujuk pada [42], yaitu:

Kebutuhan Fisik: Peralatan kerja yang lengkap, kendaraan yang layak, dan peralatan pelindung diri yang memadai

Keamanan: Adanya asuransi yang menjamin keamanan finansial jika terjadi kecelakaan atau kematian saat bertugas

Sosial: Pengakuan atas jasa-jasa mereka akan meningkatkan rasa bangga

Penghargaan: Dukungan dari rekan kerja dan atasan akan membuat petugas merasa dihargai

Mengaktualisasikan Diri: Adanya jenjang karier yang jelas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap Petugas Pemadam Kebakaran Sidoarjo yang terdiri dari tenaga pemadaman 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 1. 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

Jabatan/Posisi Tenaga Pemadaman Api 80 74,8

Tenaga Penyelamatan 27 25,2

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1, 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.

Uji Validitas

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

Convergent Validity

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

Tabel 1. 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
X3.3 0,928 Valid
X4.4 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.

Discriminant Validity

Untuk menguji discriminant validity digunakan parameter nilai Average Variance Extracted (AVE). Suatu variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE >0.5 .

Tabel 2. 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.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk.



doi.org | Strategi Manajemen Penanggulangan Insiden Kebakaran (Studi Kasus Wilayah Jakarta Utara dan Kepulauan Seribu)
<https://doi.org/10.32493/innovasi.v1i12.p329-344.42424>

Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability >0.7 .

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha rho_A Composite Reliability Keterangan
Disiplin Kerja 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 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 reliability 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 4. Hasil R-Square (R2)

R Square R Square Adjusted

Kinerja 0,830 0,825

Motivasi Kerja 0,716 0,710

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada tabel uji R2 menunjukkan bahwa variabel kinerja R2 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 R2 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 R2 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)

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 4. 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

Teamwork Kinerja 0,306 0,297 0,142 2,149 0,032

Teamwork 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)

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.

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.

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.

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.

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.

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 5. Hasil Inderc 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

Teamwork Motivasi Kerja Kinerja 0,196 0,192 0,064 3,044 0,002

Sumber:



Output SmartPLS (2025)

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.

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 pemandam 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 pemandam 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 pemandam kebakaran menilai penting memiliki kepercayaan satu sama lain antar petugas dalam mengambil keputusan dalam situasi darurat. Berpengaruhnya teamwork terhadap kinerja karena tugas pemandam 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 pemandam 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 pemandam 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 pemandam 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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

[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



doi.org | PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN SEKTOR CIRACAS

<https://doi.org/10.35968/j28nw817>

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



doi.org | PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENI...

<https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v3i1.2842>

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



dx.doi.org | PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA

<http://dx.doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064>

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. Hendro, 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 AndOrganizational 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. Febriansyah, 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].

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]Jufrizan and F.

P. Hadi, "Pengaruh



openjournal.unpam.ac.id

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/download/32042/15168>

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:



[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. Asiaty, and F. Yamaly, "Pengaruh



[dx.doi.org | PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA](http://dx.doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064)

<http://dx.doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064>

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



[dx.doi.org | PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA](http://dx.doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064)

<http://dx.doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064>

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.