



## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser

Rusmiati<sup>1\*</sup>, Achmad Aprianor Firdaus<sup>2</sup>, Veronica Refiawati Pandiangan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, Indonesia, 76251

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, Indonesia, 76251

\*Penulis Korespondensi : [rusmiatise042@gmail.com](mailto:rusmiatise042@gmail.com)\*

**Abstract.** This research was conducted to examine the effect of human needs based on Maslow's hierarchy, consisting of Physiological Needs (X1), Security Needs (X2), Social Needs (X3), Esteem Needs (X4), and Self-Actualization Needs (X5), on the performance of Functional Officials (Y) at the Paser Regency Fire Department. The study applied a saturated sampling technique, where all 38 Functional Officials were included as respondents. Data analysis through multiple linear regression generated the equation  $Y = 1.219 + 0.567X1 + 0.001X2 + 0.706X3 - 0.178X4 - 0.126X5$ . The correlation coefficient (R) was 0.856, reflecting a very strong relationship between the independent variables and performance. Furthermore, the adjusted coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) was 0.691, showing that 69.1% of performance variation could be explained by the five independent variables, while 30.9% was determined by other unobserved factors. The results of simultaneous testing indicated that the calculated F-value (17.520) was greater than the table value (2.51) with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , leading to the conclusion that all variables together significantly affect performance. Partial testing further revealed that Physiological Needs (X1), Social Needs (X3), and Esteem Needs (X4) had a significant positive influence, while Security Needs (X2) and Self-Actualization Needs (X5) showed no significant impact. Among these, Social Needs (X3) demonstrated the most dominant role based on the highest t-value. These findings emphasize that fulfilling social, physiological, and esteem-related needs is crucial to enhancing the performance of Functional Officials, highlighting the importance of interpersonal relations, recognition, and basic support in improving work outcomes at the Paser Regency Fire Department.

**Keywords:** Fire Department, Functional Officials, Motivation, Paser Regency, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kebutuhan manusia berdasarkan hierarki Maslow, yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keamanan (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5), terhadap kinerja Pejabat Fungsional (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh 38 Pejabat Fungsional dimasukkan sebagai responden. Analisis data melalui regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y = 1,219 + 0,567X1 + 0,001X2 + 0,706X3 - 0,178X4 - 0,126X5$ . Koefisien korelasi (R) sebesar 0,856, mencerminkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan kinerja. Lebih lanjut, koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R<sup>2</sup>) adalah 0,691, menunjukkan bahwa 69,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lima variabel independen, sementara 30,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak teramati. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai-F hitung (17,520) lebih besar daripada nilai tabel (2,51) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang mengarah pada kesimpulan bahwa semua variabel bersama-sama secara signifikan memengaruhi kinerja. Pengujian parsial lebih lanjut mengungkapkan bahwa Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Sosial (X3), dan Kebutuhan Harga Diri (X4) memiliki pengaruh positif yang signifikan, sementara Kebutuhan Keamanan (X2) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) tidak menunjukkan dampak yang signifikan. Di antara ini, Kebutuhan Sosial (X3) menunjukkan peran yang paling dominan berdasarkan nilai-t tertinggi. Temuan ini menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial, fisiologis, dan penghargaan sangat krusial dalam peningkatan kinerja Pejabat Fungsional, sekaligus menegaskan pentingnya hubungan interpersonal, pengakuan, dan dukungan dasar dalam meningkatkan hasil kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

**Kata kunci:** Dinas Pemadam Kebakaran, Kabupaten Paser, Kinerja, Motivasi, Pejabat Fungsional

## 1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek kunci dalam keberhasilan setiap organisasi. manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pengelolaan aspek administratif seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi juga mencakup pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif.

Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta penyelamatan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat fungsional di bidang ini memegang peran vital dalam menjaga keselamatan masyarakat dan lingkungan dari ancaman kebakaran dan situasi darurat lainnya.

Dalam menjalankan tugas-tugas ini, pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas kinerja dan keselamatan Pejabat Fungsional serta masyarakat yang mereka layani. Dengan demikian, pejabat fungsional pemadam kebakaran di kabupaten Paser diharapkan dapat menjalankan tugas-tugasnya yang meliputi penanggulangan kebakaran, penyelamatan dan pertolongan darurat, pengurangan bahaya, serta pelatihan masyarakat dalam pencegahan kebakaran, demi menciptakan lingkungan yang aman dan meminimalkan dampak dari berbagai ancaman kebakaran dan bencana lainnya.

Pentingnya motivasi bagi Pejabat Fungsional dinas pemadam kebakaran tidak dapat diabaikan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang seringkali memerlukan keberanian, keterampilan, dan ketangguhan mental. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat mengarah pada penurunan kinerja, kurangnya inisiatif, dan bahkan kelelahan atau *burnout*, yang semuanya dapat membahayakan keselamatan mereka sendiri serta masyarakat yang mereka layani. Dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang berisiko tinggi, pejabat fungsional Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser membutuhkan motivasi yang kuat agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Pejabat Fungsional Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser secara kebutuhan fisiologis yaitu masih belum tersedianya tunjangan resiko yang sesuai dengan tingkatan risiko yang dihadapi di lapangan, kebutuhan rasa aman karena standar APD yang dimiliki masih belum memenuhi standar internasional, dan sarana kendaraan dinas saat bertugas yang masih kurang memadai, kebutuhan sosial di Kabupaten Paser, terdapat permasalahan kurangnya dukungan sosial yang dirasakan oleh Pejabat Fungsional dari atasan dan rekan kerja, kebutuhan penghargaan di Dinas Pemadam

Kebakaran Kabupaten Paser, terdapat kekurangan penghargaan formal yang diberikan kepada Pejabat Fungsional atas kerja keras dan dedikasi mereka, dan kebutuhan aktualisasi diri adanya keterbatasan dalam pemberian kesempatan mengambil tanggung jawab yang lebih besar di lapangan dapat membatasi perkembangan profesional mereka, yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Ketika Pejabat Fungsional merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Sebaliknya, jika kebutuhan ini diabaikan, kinerja mereka cenderung menurun, yang tidak hanya membahayakan keselamatan mereka tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap masyarakat yang mereka layani.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Kreitner dalam Hanafi (2021:6) “Manajemen adalah suatu proses bekerja sama dengan dan melalui lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan secara efisien menggunakan sumber daya yang terbatas di lingkungan yang berubah-ubah.”

Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam konteks organisasi pemerintah. Pemerintah dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pelayanan publik yang efisien, efektif, dan transparan kepada masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan manajemen yang baik dan terarah.

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Suriadi Et.al (2021:3) “Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan orang lain, memiliki cipta, rasa, dan karya.”

Menurut Ndraha dalam Sutrisno (2017:4) Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, and *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sakban, Nural and Ridwan dalam Kristanti Et.al (2023:12) “MSDM dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan melakukan rekrutmen, pengembangan dan juga memberikan motivasi.”

Berdasarkan definisi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diatas, MSDM adalah proses strategis yang dilakukan oleh suatu organisasi atau organisasi untuk mencapai tujuannya dengan efektif melalui pengelolaan hubungan antara manusia dalam organisasi. Proses ini meliputi kegiatan seperti rekrutmen, pengembangan, dan pemberian motivasi kepada karyawan. Fokus utamanya adalah mengelola sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan organisasi.

## **Motivasi**

Menurut Darodjat dalam Dianti (2021:5) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup beberapa faktor, seperti dorongan untuk mencapai kepuasan pribadi, memenuhi kebutuhan finansial, mencapai pengakuan, dan memperoleh kemajuan dalam karir. Motivasi kerja sangat penting karena dapat memenuhi produktivitas individu, kepuasan kerja, retensi karyawan, dan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan menerapkan motivasi kerja yang efektif organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi penuh dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

## **Kinerja**

Dalam lingkungan dinas kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup pencapaian target-target yang terukur, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti pelayanan yang berkualitas, transparansi, dan responsivitas terhadap kebutuhan publik. Selain itu, kinerja juga dapat diukur dari sudut pandang keberlanjutan, yaitu kemampuan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan dalam jangka panjang.

Menurut Harsuko dalam Susanti (2022:20), “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai

sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.”

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kualitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh Pejabat Fungsional yang terdata di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sebanyak 38 Orang. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pejabat Fungsional yang terdata pada kantor dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser berjumlah 38 Orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda**

Koefisien	B
(Constant)	1,219
Kebutuhan Fisiologis (X <sub>1</sub> )	0,567
Kebutuhan Keamanan (X <sub>2</sub> )	0,001
Kebutuhan Sosial (X <sub>3</sub> )	0,706
Kebutuhan Penghargaan (X <sub>4</sub> )	-0,178
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X <sub>5</sub> )	-0,126

Sumber: data diolah aplikasi SPSS

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linear berganda pada penelitian yaitu  $Y=1,219+0,567X_1+0,001X_2+0,706X_3-0,178X_4-0,126X_5$

- 1) Constant = 1,219 artinya, jika Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>), Kebutuhan Keamanan (X<sub>2</sub>), Kebutuhan Sosial (X<sub>3</sub>), Kebutuhan Penghargaan (X<sub>4</sub>), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X<sub>5</sub>), sama dengan nol maka Kinerja Pejabat Fungsional (Y) sebesar 1,219
- 2) b<sub>1</sub> = 0,567 artinya, setiap peningkatan Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pejabat Fungsional (Y) meningkat sebesar 0,567 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.

- 3)  $b_2 = 0,001$  artinya, setiap peningkatan Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,001 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
- 4)  $b_3 = 0,706$  artinya, setiap peningkatan Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,706 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
- 5)  $b_4 = -0,178$  artinya, setiap peningkatan Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) menurun sebesar 0,178. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
- 6)  $b_5 = -0,126$  artinya, setiap peningkatan Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) menurun sebesar 0,126. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.

### Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ), Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, berikut ini hasil analisis koefisien korelasi (R).

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model	R	Adjusted R Square
1	0,856	0,691

*Sumber: data diolah aplikasi SPSS*

Berdasarkan tabel 2, koefisien korelasi ganda sebesar 0,856 yang artinya korelasi sangat kuat antara Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ), Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) dengan Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,691 artinya, variabel Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ), Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ), dapat menjelaskan Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser sebesar 69,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar  $(100-69,1)\% = 30,9\%$ .

## Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi (Uji F)

**Tabel 3. Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P-value
Regression	3,221	5	0,644	17,520	0,000
Residual	1,177	32	0,037		
Total	4,398	37			

Sumber: data diolah aplikasi SPSS

Pada tabel 3 dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,520 jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (0,05:5,32) sebesar 2,51 maka akan diperoleh hasil yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,520 > 2,51$ ) atau  $p\text{-value}$  ( $F_{hitung}$ )  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu diantara variabel Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ), Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) yang berpengaruh terhadap Kinerja Pejabat Fungsional (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

Berdasarkan hasil uji secara simultan, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang pertama terbukti yang menyatakan minimal ada satu diantara variabel Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ), Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) yang berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

## Pengaruh Parsial (Uji t)

**Tabel 4. Analisis Uji T (Parsial)**

Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	P-value
Kebutuhan Fisiologis	4,458	1,693	0,000
Kebutuhan Keamanan	0,006	1,693	0,996
Kebutuhan Sosial	5,221	1,693	0,000
Kebutuhan Penghargaan	2,046	1,693	0,049
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,998	1,693	0,326

Sumber: data diolah aplikasi SPSS

Dari output SPSS yang telah disajikan pada tabel 4 dapat diketahui:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ) sebesar 4,458 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (0,05:32) sebesar 1,693 maka akan diperoleh hasil yaitu  $t_{hitung}$  ( $X_1$ )  $> t_{tabel}$  ( $4,458 > 1,693$ ) atau  $p\text{-value}$  ( $X_1$ )  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi

dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara signifikan Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

- 2) Nilai  $t_{hitung}$  Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ) sebesar 0,006 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (0,05:32) sebesar 1,693 maka akan diperoleh hasil yaitu  $t_{hitung} (X_2) < t_{tabel}$  ( $0,006 < 1,693$ ) atau  $p\text{-value} (X_2) > \alpha$  ( $0,996 > 0,05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.
- 3) Nilai  $t_{hitung}$  Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ) sebesar 5,221 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (0,05:32) sebesar 1,693 maka akan diperoleh hasil yaitu  $t_{hitung} (X_3) > t_{tabel}$  ( $5,221 > 1,693$ ) atau  $p\text{-value} (X_3) < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara signifikan Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.
- 4) Nilai  $t_{hitung}$  Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 2,046 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (0,05:32) sebesar 1,693 maka akan diperoleh hasil yaitu  $t_{hitung} (X_4) > t_{tabel}$  ( $2,046 > 1,693$ ) atau  $p\text{-value} (X_4) > \alpha$  ( $0,049 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara signifikan Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.
- 5) Nilai  $t_{hitung}$  Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) sebesar 0,998 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (0,05:32) sebesar 1,693 maka akan diperoleh hasil yaitu  $t_{hitung} (X_5) < t_{tabel}$  ( $0,998 < 1,693$ ) atau  $p\text{-value} (X_5) > \alpha$  ( $0,326 > 0,05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

Dari pengujian parsial diatas disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Dengan nilai  $t_{hitung}$  5,221 dan taraf signifikan sebesar 0,000 pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Dengan demikian hipotesis penelitian kedua tidak terbukti menyatakan variabel Kebutuhan Keamanan ( $X_2$ ) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional ( $Y$ ) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, sehingga layak dijadikan alat ukur. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keamanan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja Pejabat Fungsional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sedangkan Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh negatif. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,856 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara kelima variabel independen dengan kinerja, dengan kontribusi sebesar 69,1% (Adjusted R<sup>2</sup>), sementara 30,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Secara simultan, kelima variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara parsial hanya Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan yang terbukti signifikan, sementara Kebutuhan Keamanan dan Aktualisasi Diri tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Adapun variabel Kebutuhan Sosial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Pejabat Fungsional, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Keamanan merupakan faktor dominan tidak terbukti. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan sosial menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja Pejabat Fungsional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser disarankan untuk lebih memperhatikan pemeliharaan armada dan menambah jumlah armada pemadam kebakaran guna memastikan keselamatan dan efektivitas dalam menjalankan tugas.
- 2) Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser sebaiknya memperbaharui kebijakan jaminan risiko guna memastikan bahwa pejabat fungsional mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan tingkat risiko yang mereka hadapi selama bertugas.
- 3) Pejabat fungsional membangun dan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta atasan guna memastikan adanya dukungan sosial yang kuat sehingga dapat membantu meningkatkan semangat kinerja di lapangan

- 4) Pejabat fungsional bisa diberikan pelatihan khusus dan panduan yang jelas untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengambil keputusan secara mandiri di lapangan sehingga dapat merespon situasi dengan lebih cepat dan efektif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adhari, Z., & Lendy. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Cetakan pertama). CV Penerbit Qiara Media.
- Bairizki, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia (tinjauan strategi berbasis kompetensi) (Jilid II, Cetakan pertama). Pustaka Aksara. <https://doi.org/10.31237/osf.io/etqyh>
- Dianti, W., & Kitrisia. (2021). Motivasi dalam organisasi. Jurnal Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Dinas Pemadam Kebakaran. (2024). Struktur organisasi pemadam kebakaran Kabupaten Paser. <https://damkar.paserkab.go.id/>
- Hanafi, M. M. (2021). Manajemen (Cetakan pertama). Universitas Terbuka.
- Ilhami, et al. (2024). Manajemen kinerja (Cetakan pertama). CV Gita Lentera.
- Iskandar, Y. (2019). Pengertian karyawan adalah salah satu tahap dalam branding. Brand Adventure Indonesia. <https://brandadventureindonesia.com/pengertian-karyawan-adalah-salah-satu-tahap-dalam-branding-hierarki-kebutuhan-maslow/>
- Jamaluddin. (2023). Perilaku organisasi: Konsep, teori, dan implementasi (Cetakan pertama). Kencana.
- Kristanti, et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama). Eureka Media Aksara.
- Muhfizar, et al. (2021). Pengantar manajemen (teori dan konsep). CV Media Sains Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran. (2019). Jakarta.
- Santoso, M. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. Indigo Media.
- Sarinah. (2017). Pengantar manajemen (Cetakan pertama). Deepublish.
- Sudaryo, A., Aribowo, S., & Sofiati. (2018). Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-7). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi penelitian bisnis ekonomi (Cetakan pertama). Pustaka Baru Press.

- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Sukemi, G. A. (2024). Perilaku organisasi dan manajemen kinerja (Cetakan pertama). CV Pradina Pustaka.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia (Cetakan pertama). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suriadi, et al. (2021). Buku ajar manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama). Penerbit Adab. <https://doi.org/10.31219/osf.io/45wym>
- Susanti, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Napolly Sentul Bogor (Skripsi). Universitas Pakuan Bogor.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-9). Kencana.
- Wahjono. (2022). Manajemen motivasi. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Widodo, S. B. (2021). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan sistematis & komprehensif (Cetakan pertama). Eiga Media.
- Yusuff, A., & Andinna. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai (Cetakan pertama). Penerbit NEM.