

**PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KOTA PALEMBANG**

OLEH :

ZULFADILAH BAHTIYAR

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to examine the role of motivation in improving the performance of civil servants at the Fire and Rescue Department of Palembang City. The main issues faced by this institution include the lack of employee discipline, limited human resources, as well as inadequate training budgets and facilities. This research employed a qualitative approach through observation, interviews, and documentation with informants consisting of the Head of the Department, Secretary, Subdivision Head, and staff members. Data were analyzed through data reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that motivation plays a crucial role in enhancing employee performance, as reflected in the provision of rewards, the establishment of good social relationships, the fulfillment of employee needs, and the achievement of work success. Overall, employee performance is considered fairly good, although challenges remain in terms of tardiness, lack of discipline awareness, and limited staff numbers. The study concludes that motivation, delivered through recognition, social support, and opportunities for self-development, significantly contributes to improving employee morale and productivity. It is recommended that training programs, discipline reinforcement, and optimization of facilities be strengthened to sustainably enhance employee performance.

Keywords: *motivation, employee performance, civil servants, Fire and Rescue Department of Palembang.*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah, sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), semangat kerja menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja. Motivasi, baik internal maupun eksternal, berperan sebagai penggerak dalam melaksanakan tugas dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, penghargaan, maupun pendekatan personal.

Kinerja pegawai diukur dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, dan rendahnya kinerja dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan dalam menjaga kinerja pegawai, terutama terkait tekanan kerja dan stres yang memengaruhi produktivitas.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, efektivitas pelayanan publik menjadi tuntutan masyarakat. Meskipun layanan pemadaman kebakaran umumnya berjalan baik,

masih terdapat masalah seperti kurangnya disiplin pegawai, keterbatasan sumber daya manusia, anggaran pelatihan, serta sarana dan prasarana yang belum memadai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut. Bagaimanakah efektivitas pelayanan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang.?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini sebagai berikut. Untuk mengetahui efektivitas pelayanan dalam kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang..

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan skripsi Peran motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang. ini mempunyai manfaat akademis dan manfaat praktis yang dihasilkan oleh kegiatan yang akan diselenggarakan. Adapun beberapa manfaat yang dapat penulis ambil dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi penulis

Manfaat Penelitian Bagi Penulis sebagai berikut.

- a. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan kajian terhadap pelaksanaan Peran motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang..
- b. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam melakukan kajian tentang Peran motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang.

2. Bagi kantor Dinas pemadam kebakaran kota Palembang

- a. Manfaat penelitian bagi Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan ataupun saran terhadap kepentingan para pihak yang terkait pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang.

c. Penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan evaluasi Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang. agar lebih baik lagi dalam pelaksanaan Peran motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi STIA Satya Negara

Manfaat bagi Bagi STIA Satya Negara sebagai berikut.

- a. Sebagai informasi bagi dosen maupun mahasiswa tentang bagaimana Peran motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan dan

pengetahuan bagi dosen maupun mahasiswa serta agar dapat menjadi bahan referensi dalam penulisan proposal skripsi yang akan datang.

B. METODOLOGI

PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif** dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena lebih menekankan pada makna dan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, bukan pada angka atau statistik. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, penjelasan, serta hasil wawancara yang mendeskripsikan kondisi nyata di lapangan. Jenis penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran faktual, sistematis, dan akurat mengenai objek penelitian, yaitu peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, yang dipilih karena relevansinya dengan fokus kajian penelitian. Lokasi ini merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik di bidang penanggulangan kebakaran dan penyelamatan. Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung mulai Juli 2024 hingga April 2025, sesuai dengan jadwal kegiatan penelitian yang telah ditetapkan.

2.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari informan penelitian melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi di lapangan. Informan penelitian meliputi Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, serta staf pegawai.
- b. Data sekunder**, yaitu data pendukung yang diperoleh dari literatur, dokumen resmi, arsip instansi, buku, serta referensi lain

yang relevan dengan topik penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

- a. **Observasi**, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap situasi, kondisi, dan aktivitas pegawai di lokasi penelitian.
- b. **Wawancara mendalam**, yaitu tanya jawab secara langsung dengan informan menggunakan pedoman wawancara agar diperoleh informasi yang detail.
- c. **Studi pustaka**, yaitu mengkaji literatur berupa buku, jurnal, dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian.
- d. **Dokumentasi**, yaitu mengumpulkan data melalui arsip, catatan, maupun dokumen resmi yang terkait dengan kinerja pegawai.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode **deskriptif kualitatif**. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi dianalisis melalui tahapan berikut:

a. Pengumpulan data:

menghimpun seluruh data dari berbagai sumber.

b. Reduksi data: merangkum, memilih data yang relevan, dan memfokuskan pada hal-hal penting sesuai topik penelitian.

c. Penyajian data: menyusun data dalam bentuk narasi, matriks, maupun bagan untuk memudahkan pemahaman.

d. Penarikan kesimpulan: menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan data yang telah dianalisis secara sistematis.

2.6 Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan teknik **triangulasi**. Triangulasi dilakukan dengan memadukan berbagai teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta membandingkan data dari berbagai sumber informan. Dengan demikian, keabsahan data dapat diuji dan hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Peran Motivasi

a. Penghargaan

Penghargaan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang telah berjalan dengan baik melalui promosi jabatan, pemberian kompensasi, tunjangan, maupun pujian. Pemberian penghargaan terbukti meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai. Baik pimpinan maupun pegawai menyatakan bahwa penghargaan, baik berupa finansial, materiil, maupun sosial, mampu menumbuhkan rasa dihargai sehingga kinerja meningkat.

b. Hubungan Sosial

Hubungan sosial antarpegawai serta antara atasan dan bawahan berlangsung harmonis dengan komunikasi yang baik. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, memperkuat interaksi, serta mendorong terciptanya semangat kerja. Kepala dinas, sekretaris, maupun staf sepakat bahwa hubungan sosial yang positif meningkatkan motivasi dan produktivitas, sekaligus membantu pegawai mengembangkan potensi

diri serta memperkuat rasa kebersamaan dalam organisasi.

c. Kebutuhan Hidup

Pemenuhan kebutuhan pegawai telah diupayakan melalui analisis kebutuhan pegawai, usulan formasi, serta penyediaan pelatihan dan diklat. Namun, terdapat kendala pada keterbatasan jumlah pegawai dan hambatan dalam analisis jabatan. Untuk mengatasinya, dilakukan bimbingan teknis, sosialisasi, dan penyesuaian kebijakan. Pegawai merasakan bahwa kebutuhan mereka, baik fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri, sudah cukup terpenuhi sehingga mendukung motivasi kerja.

d. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan kerja di kantor dinilai cukup baik, terlihat dari penyelesaian tugas yang tepat waktu dan tanggung jawab yang tinggi. Pegawai menyadari bahwa keberhasilan membutuhkan kerja keras, disiplin, serta pembelajaran berkelanjutan. Pimpinan juga selalu memotivasi agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga keberhasilan dipandang sebagai wujud pencapaian

tujuan dan semangat untuk terus maju meski menghadapi tantangan.

3.1.2 Kinerja Pegawai

a. Kuantitas Kerja

Dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas, Kasubag, dan staf, kuantitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang dinilai sudah baik. Kepala Dinas menekankan pentingnya kesesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai serta upaya motivasi dari pimpinan. Kasubag menilai kuantitas pegawai ideal akan memastikan program kerja berjalan lancar. Sementara staf menegaskan bahwa waktu kerja sudah sesuai aturan, pekerjaan dikerjakan sesuai standar, dan penyelesaian tugas telah efektif serta efisien.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dinilai positif. Kepala Dinas menekankan bahwa pekerjaan sudah sesuai SOP yang berlaku sehingga hasil kerja lebih teratur dan efisien. Staf menyebutkan kualitas kerja baik, meskipun terkadang masih menunggu instruksi pimpinan, tergantung jenis tugas. Sekretaris

menambahkan bahwa kualitas kerja juga terlihat dari adanya inovasi yang dilakukan pegawai, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan, seperti pengelolaan berkas dan ketepatan waktu kerja. Secara keseluruhan, kualitas kerja pegawai sudah memenuhi harapan organisasi.

c. Waktu (Ketepatan Waktu)

Indikator waktu menunjukkan hasil yang cukup baik, namun masih ditemukan kendala. Kepala Dinas menyampaikan bahwa kedisiplinan waktu terus ditekankan agar pegawai bekerja efektif dan termotivasi. Kasubag mengakui masih ada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang perlu segera dicarikan solusi. Staf juga menyoroti bahwa ketidakseimbangan antara volume kerja dan jumlah pegawai menjadi penyebab keterlambatan. Dengan demikian, meskipun ketepatan waktu kerja telah diatur sesuai ketentuan, praktiknya masih ada pegawai yang belum disiplin.

d. Biaya

Dalam hal biaya, Kepala Dinas menyatakan bahwa anggaran untuk rapat maupun lembur berjalan lancar, termasuk pemberian uang lembur

bagi pegawai. Sekretaris menambahkan bahwa anggaran juga digunakan untuk kebutuhan konsumsi rapat serta pembelian perlengkapan yang diperlukan dalam kegiatan kerja. Namun, tantangan yang dihadapi adalah memastikan setiap anggaran digunakan tepat sasaran, terutama untuk pemenuhan sarana dan prasarana. Secara keseluruhan, pengelolaan biaya dinilai sudah baik dan mendukung kelancaran operasional, meskipun tetap memerlukan kontrol agar efisien.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Peran Motivasi

a. Penghargaan

Dari hasil wawancara diketahui bahwa pemberian penghargaan terhadap pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sudah terlaksana dengan baik. Penghargaan ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat dua jenis penghargaan, yaitu penghargaan ekstrinsik (berupa finansial, materiil, atau sosial dari lingkungan kerja) dan penghargaan intrinsik (berasal dari

kepuasan pribadi, rasa kompeten, serta kebebasan dalam menentukan diri). Kedua bentuk penghargaan ini mampu memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Hubungan Sosial

Pelaksanaan hubungan sosial antarpegawai di lingkungan Dinas sudah berjalan baik. Interaksi sosial yang terjalin mencakup hubungan antarindividu, antarkelompok, maupun antara kelompok dengan individu. Menurut teori, hubungan sosial bersifat dinamis dan mengandung simbol-simbol yang dimaknai oleh para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ikatan sosial dalam organisasi menjadi salah satu faktor motivasi yang mendukung kerja sama dan keharmonisan di tempat kerja.

c. Kebutuhan Pegawai

Kebutuhan hidup pegawai di Dinas dinilai sudah terpenuhi dengan baik. Pemenuhan kebutuhan ini penting karena menjadi salah satu dasar motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan, pegawai memiliki dorongan lebih untuk bekerja secara optimal.

d. Keberhasilan

Keberhasilan dipahami sebagai pencapaian tujuan yang diidamkan melalui usaha keras, bukan sesuatu yang dapat dicapai dengan mudah ataupun dengan cara instan. Bagi pegawai, keberhasilan tercermin dari hasil kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keberhasilan kerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang telah berjalan baik, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3.2.2 Kinerja Pegawai

a. Kuantitas

Menurut teori, kuantitas kerja diukur dari lamanya pegawai bekerja serta jumlah output yang dihasilkan, baik berupa unit, siklus aktivitas, maupun ketepatan waktu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sudah baik. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target, sehingga produktivitas dapat tercapai dengan efektif.

b. Kualitas

Kualitas kerja mencakup mutu hasil pekerjaan, kesesuaian dengan standar, serta kemampuan memenuhi kebutuhan organisasi. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa kualitas kerja pegawai sudah baik. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang berlaku, sehingga hasil kerja memenuhi harapan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mendukung tercapainya tujuan instansi.

c. Waktu

Waktu kerja diatur sesuai ketentuan yang berlaku dan dinilai cukup efektif serta efisien. Namun, masih terdapat kendala dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Faktor penghambat antara lain ketidakseimbangan jumlah pegawai dengan beban kerja, kurangnya koordinasi, serta penyesuaian terhadap kebijakan baru. Berdasarkan wawancara, waktu kerja secara umum sudah baik, tetapi masih ditemukan pegawai yang terlambat masuk atau tidak disiplin sepenuhnya sesuai aturan jam kerja.

d. Biaya

Biaya dipahami sebagai pengeluaran sumber daya untuk mendukung kegiatan operasional. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengelolaan biaya di Dinas sudah baik. Biaya digunakan secara efektif untuk mendukung kegiatan, menjaga efisiensi operasional, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Pengelolaan yang tepat juga membantu instansi dalam penganggaran, evaluasi kinerja keuangan, serta pencapaian tujuan strategis.

3.2.3 Faktor Pendorong Kinerja Pegawai

Faktor pendukung kinerja pegawai adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas. Faktor penghambat keberhasilan kerja dapat berupa sikap, kebiasaan, atau kondisi eksternal. Beberapa faktor penghambat keberhasilan kerja di antaranya:

a. Sikap tidak bertanggung jawab: Sikap ini dapat membuat

orang lain meragukan kompetensi dan reputasi.

b. Menunda pekerjaan: Menunda pekerjaan dapat meningkatkan stres dan menurunkan kualitas pekerjaan.

c. Tidak memiliki tujuan: Tanpa tujuan, upaya yang dilakukan tidak terarah dan tidak terukur.

d. Tidak disiplin: Sikap disiplin membutuhkan pengendalian diri yang kuat.

e. Takut gagal: Ketakutan akan kegagalan dapat membuat orang tidak berusaha mencapai cita-citanya.

f. Tidak belajar: Orang yang tidak belajar akan merasa sudah cukup belajar dan tidak menggali lebih dalam.

g. Tidak mendapatkan dukungan: Dukungan dari keluarga penting dalam memilih karier yang diinginkan.

h. Situasi ekonomi tidak stabil: Situasi ekonomi yang tidak stabil dapat menghambat keberhasilan usaha.

- i. Persaingan yang ketat: Persaingan yang ketat di pasar dapat menghambat keberhasilan usaha.
- j. Kekurangan sumber daya: Kekurangan sumber daya seperti modal dan tenaga kerja dapat menghambat keberhasilan usaha.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan Sutrisno (2015).

1) Faktor internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang

keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh banyak orang memperoleh banyak uang walaupun ia harus bekerja keras.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih menjadi ketua atau kepala.
- 2) Faktor eksternal Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas

dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut :

- a) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- b) Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- c) Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Status dan tanggung

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Pada bab keempat ini yang merupakan bab kesimpulan dan saran, peneliti akan memberikan beberapa kesimpulan yang selanjutnya akan diberikan beberapa saran guna perbaikan dimasa yang akan datang. Adapun Kesimpulan dan saran dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palembang dilaksanakan dengan baik walau masih ada sedikit kekurangan masih di temukan pegawai menunda pekerjaan, datang dan pulang tidak tepat waktu sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
2. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Negeri Sipil sudah memenuhi tuntutan dari aktivitas kerja, sehingga pelaksanaan kerja sudah dilakukan dengan cukup baik.

4.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka penulis mengemukakan saran-saran yang dapat dianggap berguna mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Perlu di tingkatkan lagi pendidikan, pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Hendaknya pimpinan dapat memberikan dasar acuan dan pertanggung jawaban yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai Negeri Sipil dapat bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul." *Jurnal Kajian Bisnis* 23, no. 2, (2015) : 121 - 137.
- Duha, Timotius. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish. Fransiskus Ady dan Djoko Wijono. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal MAKSIPRENEURII*, no. 2, (2013) : 101 – 112.
- Hasibuan Malayu S.P (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Lufina, Lilik. 2020. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*. Malang : PT Literasi Nusantara Abadi Group.
- Kotler, Philip. 2008. *Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid 2*. Jakarta : Indeks. Kusdarini , Eny. 2011. *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Yogyakarta : UNY Press.
- Manalu , Fenny Clara Saskia.2021. Efektivitas, A., & Pegawai, K.. *Program Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik Pada Pascasarjana Universitas Medan Area*.
- Manungkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H.AS. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pusparani, M. 2021. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(4).

<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>

Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Supardi, dkk. 2021. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : Stia Satya Negara

Sumber Perundang-Undangan

Peraturan Undang-Undang Nomor. 25 tahun 2009, *Tentang Pelayanan Publik*.

Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 2019, *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai*.

Peraturan wali Kota Palembang nomor 63 tahun 2022 *tentang Kedudukan, tugas dan Pungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang*

