

Peranan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Manajemen Risiko terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran: Pendekatan *Stewardship Theory*

Nurul Laili Nursanti*, Animah

Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Riwayat Artikel: Diterima : 04-06-2025 Direvisi : 10-09-2025 Disetujui : 16-09-2025 Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Manajemen Risiko; <i>Stewardship Theory</i>; Tambahan Penghasilan Pegawai.	Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di wilayah Bima menghadapi tuntutan pekerjaan risiko tinggi yang mengancam keselamatan jiwa, sementara tambahan penghasilan pegawai yang diberikan mmasih dirasakan belum sebanding dengan beban kerja dan manajemen risiko belum sepenuhnya berjalan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan manajemen risiko terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan (Damkar) di wilayah Bima dengan pendekatan <i>stewardship theory</i>. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode <i>Partial Least Squares</i> (PLS) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Sampel penelitian terdiri dari 69 Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemadam Kebakaran, yang berasal dari Kota Bima dan Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP tidak berpengaruh signifikan, sehingga aspek finansial bukan faktor utama peningkatan kinerja. Kinerja lebih ditentukan oleh motivasi intrinsik, dedikasi, serta tanggung jawab moral dalam melayani masyarakat, sejalan dengan <i>Stewardship Theory</i>. Sebaliknya, manajemen risiko terbukti berpengaruh signifikan, di mana strategi yang baik mampu meningkatkan efektivitas tugas penyelamatan dan penanggulangan kebakaran maupun bencana. Temuan ini menegaskan bahwa ikatan moral dan kesiapan operasional lebih dominan dalam membentuk kinerja dibanding faktor finansial. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan manajemen risiko, fasilitas operasional, dan pelatihan berkelanjutan sebagai prioritas kebijakan. Namun, TPP tetap perlu diperhatikan sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi pegawai pemadam kebakaran.

***Penulis Korespondensi**

Tel: +6281339299856

E-mail: nurullailinursanti92@gmail.com

Hak cipta ©2025 Penulis.

Artikel ini diterbitkan di bawah lisensi [CC BY-SA](#).



How to Cite:

Nursanti, N. L., & Animah, A. (2025). Peranan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Manajemen Risiko terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran: Pendekatan *Stewardship Theory*. *Riset Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan (Rekan)*, 6(2), 103~116.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam suatu instansi karena bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan operasional (Sharma et al., 2024). Oleh karena itu, perhatian yang optimal terhadap sumber daya manusia sangat diperlukan guna memastikan efektivitas dan efisiensi kerja (Nur et al., 2024). Efisiensi dalam pengelolaan anggaran turut mendukung kelancaran operasional serta meningkatkan kinerja pegawai (Maidar & Rosalia, 2022). Dalam manajemen sumber daya, anggaran menjadi elemen utama yang berfungsi untuk merencanakan, mengalokasikan dana, serta mengukur efektivitas dan efisiensi penggunaannya di instansi. Anggaran sendiri merupakan perkiraan aktivitas yang akan dilakukan di masa mendatang (M. S. Sari et al., 2023). Di sektor publik, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena mencerminkan hasil kerja mereka baik dari sudut pandang kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai (Pratiwi et al., 2023).

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Bima, menunjukkan bahwa peranan tambahan penghasilan pegawai dan penerapan manajemen risiko menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai. Data menunjukkan bahwa Kota Bima saat ini memiliki 16 unit armada pemadam kebakaran yang tersebar pada 11 pos kecamatan serta kantor pusat (SUARANTB.com, 2025). Keterbatasan armada tersebut mendorong pemerintah daerah untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia melalui pengukuhan 205 relawan kebakaran (Redkar) sebagai mitra dalam penanganan insiden kebakaran (Firmansyah, 2023). Selain itu, strategi manajemen risiko terbentuk dengan adanya kebijakan penyediaan armada tiga roda di beberapa kelurahan untuk menjangkau wilayah padat yang sulit dilalui kendaraan besar (Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik, 2024). Dalam konteks ini, tambahan penghasilan berperan sebagai bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menghadapi risiko kerja tinggi, sedangkan praktik manajemen risiko mendukung efektivitas pelayanan publik.

Salah satu kebijakan yang diterapkan pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berupa insentif, sebagai bentuk kompensasi finansial (Susanto et al., 2020). TPP diberikan berdasarkan capaian kinerja selama satu bulan, di luar gaji utama yang diterima sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Hasbulloh et al., 2022). Selain itu, besaran TPP juga mempertimbangkan faktor seperti kelas jabatan, tingkat kinerja, serta kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) (Syam et al., 2023). Dengan demikian, TPP tidak hanya berfungsi sebagai insentif, tetapi sebagai alat kontrol dan evaluasi terhadap kinerja kerja pegawai (Nur et al., 2024). Dalam kerangka akuntansi keuangan sektor publik, TPP dipandang sebagai salah satu instrumen kebijakan insentif yang berorientasi pada penerapan prinsip *value for money*, yakni mendorong tercapainya efisiensi, efektivitas dan ekonomis dalam pelaksanaan tugas serta penyediaan layanan kepada masyarakat (Silalahi & Maullang, 2023). Oleh karena itu, TPP memiliki peran strategis sebagai instrumen kebijakan yang menghubungkan antara sistem kompensasi, motivasi kerja dan pencapaian kinerja birokrasi secara keseluruhan.

Selain insentif, peningkatan kinerja pegawai juga didukung oleh sistem manajemen risiko yang efektif. Manajemen risiko mencakup proses identifikasi, analisis, serta mitigasi risiko guna mencapai hasil yang optimal dan efisien (Yanti & Mursidi, 2022). Dalam organisasi sektor publik, terutama di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, pengelolaan risiko memiliki peran krusial mengingat sifat pekerjaannya yang menuntut respons cepat serta ketepatan dalam pengambilan keputusan (Jayati & Ani, 2020). Jika tidak dikelola dengan baik, risiko dapat berdampak negatif terhadap keselamatan pegawai maupun keberlangsungan pelayanan publik (Indrijantoro & Irwansyah, 2023). Oleh karena itu, penerapan manajemen risiko yang terintegrasi dengan kebijakan tambahan penghasilan pegawai dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai sekaligus memastikan efisiensi operasional instansi.

Wilayah Bima memiliki karakteristik geografis dan iklim yang unik, yang menghadirkan tantangan tersendiri bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dalam menjalankan tugasnya. Bima termasuk dalam zona savana tropis dengan kondisi yang cenderung panas dan kering, terutama saat musim kemarau. Faktor ini menjadikan wilayah tersebut memiliki risiko kebakaran yang tinggi, baik di area terbuka maupun di kawasan permukiman (BMKG, 2024). Potensi kebakaran meningkat selama musim kemarau akibat keterbatasan sumber daya air di beberapa lokasi. Selain itu, kepadatan permukiman, khususnya di wilayah Bima, memperbesar risiko penyebaran kebakaran. Di sisi lain, keterbatasan sumber daya, baik tenaga manusia maupun anggaran, sering kali menjadi kendala dalam memberikan pelayanan yang optimal

(Nickyrawi, 2025). Oleh karena itu, kebijakan tambahan penghasilan pegawai yang dikombinasikan dengan penerapan manajemen risiko yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam perspektif *stewardship theory*, pegawai tidak dipandang sebagai individu yang mengutamakan kepentingan pribadi, melainkan sebagai *steward* yang memiliki orientasi pada kepentingan organisasi dan masyarakat luas (Seun & Esther, 2025). Hal ini relevan dengan kondisi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran wilayah Bima yang bekerja pada sektor pelayanan publik yang memiliki risiko tinggi. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kecepatan merespons kejadian kebakaran, tetapi juga kemampuan meminimalkan kerugian material dan melindungi keselamatan masyarakat. Tambahan penghasilan pegawai dalam *stewardship theory* bukan hanya sekadar insentif finansial, tetapi sebagai bentuk pengakuan organisasi terhadap pengorbanan pegawai Damkar. Penerapan manajemen risiko Damkar di wilayah Bima berdasarkan *stewardship theory*, manajemen risiko tidak hanya berorientasi pada efisiensi teknis, tetapi juga memperkuat nilai tanggung jawab moral antara organisasi dan pegawai sebagai pelayan publik (Oktapiani et al., 2021).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berkontribusi positif terhadap kinerja. Putri et al. (2022) dengan pendekatan kuantitatif, TPP terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja di Sekretariat Daerah Sultra, ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kehadiran pegawai, yang mencerminkan peran insentif finansial dalam mendorong efisiensi birokrasi. Hal serupa ditemukan oleh Millenia et al. (2023) dengan pendekatan survei pada Badan Penghasilan Daerah Jember, ditemukan bahwa pegawai yang menerima insentif cenderung lebih patuh terhadap prosedur kerja, yang menunjukkan pentingnya insentif dalam membentuk kepatuhan operasional. Melalui pendekatan regresi linier Mukti et al. (2023) dan Mustakim et al. (2022) menemukan bahwa peningkatan TPP berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa insentif finansial dapat menjadi pemicu produktivitas dalam organisasi sektor publik. Namun, Nanuru et al. (2021) dengan menggunakan pendekatan *path analysis* menunjukkan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai, namun tidak berdampak langsung terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa insentif finansial perlu didukung faktor non-finansial untuk mendorong kinerja secara optimal.

Melalui studi kuantitatif, J. Sari et al. (2022) menemukan bahwa penerapan manajemen risiko yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan menurunkan tingkat kecemasan pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Yanti & Mursidi (2022) di PT Terminal Petikemas Surabaya menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan risiko dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai, menegaskan pentingnya manajemen risiko dalam mendukung kinerja operasional. Studi Correia et al. (2024) dan Kanan et al. (2023) memperkuat temuan sebelumnya, di mana pengelolaan risiko yang terstruktur dan sistematis terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik di sektor publik maupun swasta.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan manajemen risiko terhadap kinerja pegawai, terdapat *gap* penelitian yaitu sebagian besar peneliti berfokus pada instansi administratif dan tidak mempertimbangkan konteks operasional layanan darurat seperti pemadam kebakaran. Perbedaan penelitian ini dengan yang terdahulu, berkaitan dengan kinerja pegawai sektor publik umumnya menitikberatkan pada faktor motivasi, disiplin, kepuasan kerja atau kepemimpinan. Kajian mengenai tambahan penghasilan yang dilihat dari sisi kompensasi finansial, sedangkan manajemen risiko lebih banyak membahas konteks organisasi atau lembaga keuangan, bukan instansi pemadam kebakaran, selain itu pendekatan teoritis yang digunakan umumnya berbasis pada *agency theory* atau *expectancy theory*, belum banyak yang menekankan pada *stewardship theory*.

Keterbaharuan ini yaitu pertama, objek penelitian ini berfokus pada pegawai pemadam kebakaran (Damkar) relatif jarang diteliti, padahal profesi ini memiliki karakteristik kerja yang unik dengan risiko tinggi, kebutuhan respons cepat, dan keterbatasan sarana-prasarana. Kedua, penelitian ini mengintegrasikan aspek insentif finansial (tambahan penghasilan) dengan strategi non-finansial (manajemen risiko), sehingga memberikan perspektif komprehensif mengenai faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai Damkar. Ketiga, penggunaan *stewardship theory* sebagai landasan analisis memberikan sudut pandang baru bahwa Damkar tidak hanya terdorong oleh kepentingan ekonomi tetapi memiliki orientasi pada kepentingan publik dan komitmen untuk melindungi masyarakat. Berdasarkan latar belakang maka, **tujuan penelitian**

ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di wilayah Bima. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan strategis bagi pemerintah daerah dalam mengelola TPP dan manajemen risiko secara sinergis, memperkaya literatur akademik terkait insentif dan risiko pada instansi berisiko tinggi, serta memperkuat efektivitas pelayanan publik di wilayah rawan kebakaran dengan keterbatasan sumber daya. **Penelitian ini berkontribusi** dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menekankan peran keseimbangan antara insentif, manajemen risiko, dan nilai *stewardship* dalam meningkatkan kinerja pegawai Damkar di wilayah Bima.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan manajemen risiko terhadap kinerja pegawai. Studi ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kota serta Kabupaten Bima. Pendekatan kuantitatif dipilih karena menekankan pada hasil yang objektif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diuji menggunakan metode validitas serta reliabilitas (Sugiyono, 2019). Data utama yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang disebarkan kepada instansi sektor publik, khususnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di wilayah Bima. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai ASN di instansi tersebut, dengan jumlah total 69 orang, terdiri dari 36 ASN di Kota Bima dan 33 ASN di Kabupaten Bima. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan metode *total sampling* atau sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, tambahan penghasilan pegawai didefinisikan sebagai insentif finansial di luar gaji pokok yang diberikan berdasarkan kriteria tertentu sesuai kebijakan instansi. Persepsi pegawai terhadap efektivitas tambahan penghasilan pegawai diukur menggunakan skala Likert, yang disusun dengan mengadaptasi instrumen dari penelitian sebelumnya (Timbonga & Idris, 2024). Sementara itu, manajemen risiko merujuk pada strategi mitigasi bahaya di lingkungan kerja, termasuk kepatuhan terhadap protokol keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, serta kesiapsiagaan dalam menghadapi keadaan darurat (Prasetyo & Widowati, 2022). Untuk menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan manajemen risiko terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan wilayah Bima, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak *Partial Least Squares* (PLS). Analisis ini mencakup uji reliabilitas, uji validitas, uji hipotesis, serta determinasi R^2 . Mengacu pada Gujarati & Porter (2015), *Persamaan (1)* merupakan bentuk umum dalam penelitian ini:

$$KN = a + \beta_1 MR_1 + \beta_2 TPP_2 + e \quad (1)$$

Keterangan

- KN : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- MR : Manajemen Risiko
- TPP : Tambahan Penghasilan Pegawai
- e : Standar Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, lama bekerja, status pekerjaan, dan jumlah penanganan insiden kebakaran serta cedera yang dialami saat menangani insiden kebakaran. Penelitian ini menggunakan 69 ASN Kota Bima dan ASN Kabupaten Bima. Berdasarkan data yang dianalisis pada *Tabel 1*, mayoritas responden dalam penelitian adalah laki-laki, yaitu sebesar 86,96%. Dari segi usia, sebagian besar responden berusia

di atas 45 tahun (52,17%). Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (66,67%). Dalam hal lama bekerja, responden dengan pengalaman kerja lebih dari 15 tahun mendominasi dengan persentase 34,78%. Dari sisi status pekerjaan, sebagian besar responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) (66,67%). Dari pengalaman dalam menangani insiden kebakaran, sebagian besar responden telah menangani lebih dari 20 kali insiden (36,23%). Responden lebih banyak tidak mengalami kecelakaan saat menangani insiden kebakaran dengan persentase 50,72%.

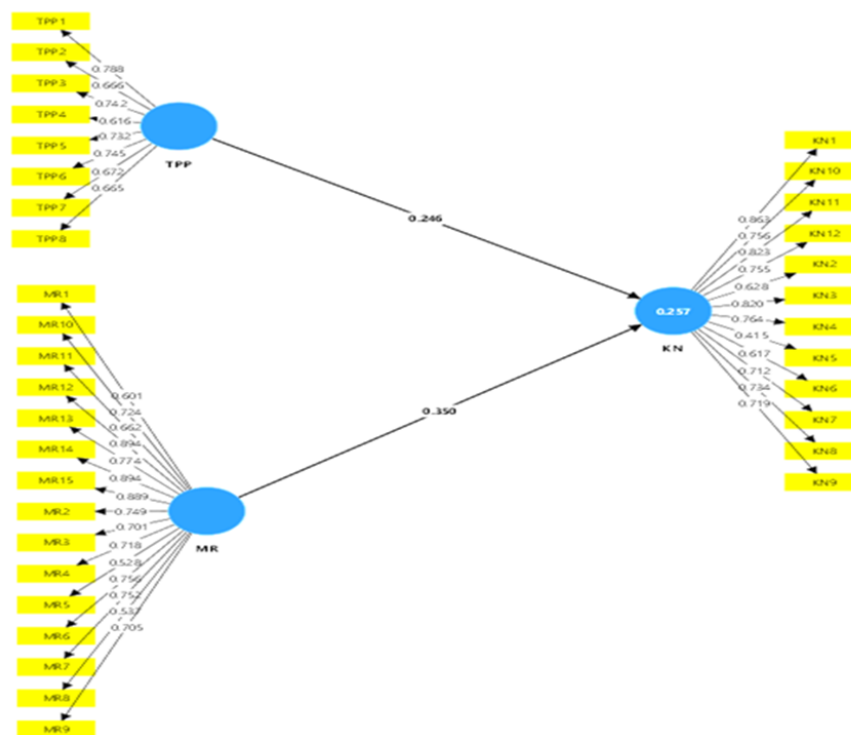
Tabel 1. Nilai *Outer Loading Matrix*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Kinerja Pegawai	KN1	0.863
	KN2	0.628
	KN3	0.820
	KN4	0.764
	KN5	0.415
	KN6	0.617
	KN7	0.712
	KN8	0.734
	KN9	0.719
	KN10	0.756
	KN11	0.823
	KN12	0.755
Manajemen Risiko	MR1	0.601
	MR2	0.749
	MR3	0.701
	MR4	0.718
	MR5	0.528
	MR6	0.756
	MR7	0.752
	MR8	0.537
	MR9	0.705
	MR10	0.724
	MR11	0.662
	MR12	0.894
	MR13	0.774
	MR14	0.894
	MR15	0.889
Tambahan Penghasilan	TPP1	0.788
	TPP2	0.666
	TPP3	0.742
	TPP4	0.616
	TPP5	0.732
	TPP6	0.745
	TPP7	0.672
	TPP8	0.665

3.2. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas yang terdiri dari *outer loading* dan validitas diskriminan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Berdasarkan *Gambar 1*, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *outer loading matrix* untuk seluruh indikator variabel dalam penelitian ini berada di atas 0,60. Oleh karena itu, nilai yang berada di bawah ambang batas tersebut perlu dianalisis lebih lanjut untuk menentukan apakah masih layak digunakan dalam model penelitian. Dalam analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa tidak semua indikator memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada variabel kinerja pegawai, beberapa indikator seperti KN2, KN5, dan KN6 memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Hal yang sama terjadi pada variabel manajemen risiko, di mana indikator MR1, MR5, MR8, dan MR11 tidak mencapai ambang batas yang disyaratkan. Selain itu, pada variabel tambahan penghasilan, indikator TPP2, TPP4, TPP7, dan TPP8 juga menunjukkan nilai yang tidak memenuhi standar validitas konvergen.

Keberadaan indikator-indikator dengan nilai *loading factor* rendah dapat mengurangi keandalan model secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa model yang digunakan tetap memiliki validitas yang tinggi dan dapat menggambarkan hubungan antarvariabel secara akurat, indikator-indikator tersebut dikeluarkan dari model. Dengan demikian, model yang diperoleh lebih kuat secara statistik dan dapat memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.



Gambar 1. *Path Diagram* Seluruh Indikator

Proses penyaringan ini dilakukan untuk memastikan bahwa hanya indikator yang memenuhi kriteria validitas konvergen yang digunakan dalam analisis. Setelah proses seleksi, hasil dalam *Tabel 2* menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa pada variabel kinerja pegawai, manajemen risiko, dan tambahan penghasilan memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memenuhi standar validitas dan mampu merepresentasikan konstruksi variabel secara akurat. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang tercantum dalam *Tabel 2*, di mana hanya indikator dengan nilai *loading factor* melebihi 0,70 yang dipertahankan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading Matrix* Setelah Perubahan Indikator

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Kinerja Pegawai	KN1	0.857
	KN3	0.822
	KN4	0.767
	KN7	0.711
	KN8	0.742
	KN9	0.726
	KN10	0.794
	KN11	0.835
	KN12	0.776
Manajemen Risiko	MR2	0.753
	MR3	0.715
	MR4	0.741
	MR6	0.753
	MR7	0.740
	MR9	0.739
	MR10	0.752
	MR12	0.897
	MR13	0.779
Tambahan Penghasilan	MR14	0.903
	MR15	0.895
	TPP1	0.798
	TPP3	0.792
	TPP5	0.776
	TPP6	0.710

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan yang dianalisis menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMR), seperti yang ditampilkan dalam *Tabel 3*, penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai HTMR di bawah 0,90. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah dalam validitas diskriminan, sehingga setiap variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan dengan jelas satu sama lain. Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas diskriminan yang memadai, memastikan bahwa konstruksi variabel yang dikembangkan memiliki keandalan dalam mengukur konsep yang dimaksud. Selain itu, hasil ini juga menegaskan bahwa setiap variabel dalam model penelitian memiliki hubungan yang kuat dengan indikatornya masing-masing.

Tabel 3. *Discriminant Validity Test*

Indikator	Kinerja	Manajemen Risiko	Tambahan Penghasilan
Kinerja Pegawai	-	-	-
Manajemen Risiko	0.405	-	-
Tambahan Penghasilan	0.415	0.437	-

3.3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat diandalkan. Suatu instrumen dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* melebihi 0,70. Kedua metode ini umum digunakan dalam analisis statistik

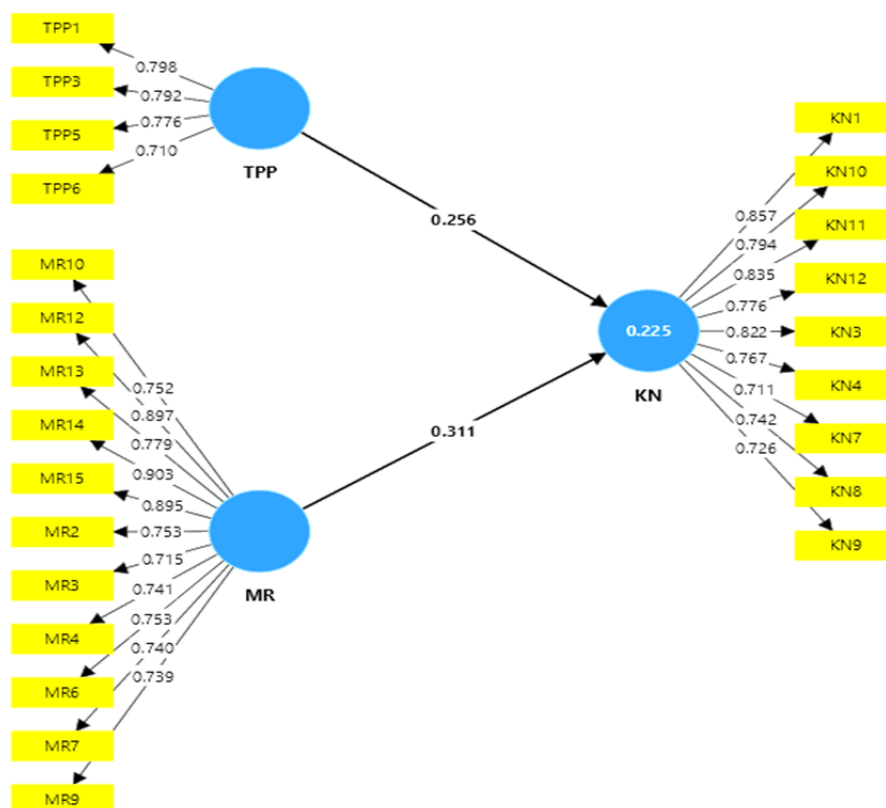
untuk menilai konsistensi suatu instrumen. Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,7, dengan rincian 0,921 untuk Kinerja Pegawai, 0,940 untuk Manajemen Risiko, dan 0,776 untuk Tambahan Penghasilan. Selain itu, nilai *Composite Reliability* juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu 0,934 untuk Kinerja Pegawai, 0,948 untuk Manajemen Risiko, dan 0,853 untuk Tambahan Penghasilan. Dengan demikian, penelitian ini telah memenuhi standar *Construct Reliability and Validity*.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Pegawai	0.921	0.934
Manajemen Risiko	0.940	0.948
Tambahan Penghasilan	0.776	0.853

3.4. Uji Hipotesis

Berdasarkan nilai *Original Sample (O)* dan *path diagram* pada Gambar 2, yang menunjukkan angka positif sebesar 0,311 untuk variabel manajemen risiko dan 0,264 untuk tambahan penghasilan pegawai. Namun, di antara kedua variabel tersebut, hanya manajemen risiko yang memiliki pengaruh positif dan signifikan.



Gambar 2. Path Diagram

Berdasarkan hasil perhitungan *R-square* pada Tabel 5, nilai *R-square* kinerja pegawai (KN) sebesar 0,235 dengan *Adjusted R-square* 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan manajemen risiko (MR) secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 23,5%, sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai *R-square* sebesar 0,235 termasuk dalam kategori lemah hingga sedang, namun tetap menunjukkan adanya kontribusi yang berarti dari variabel independen terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil uji Hipotesis *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>	<i>Original sample (O)</i>	<i>P values</i>
TPP ->KN	0.235	0.210	0.264	0.052
MR ->KN			0.311	0.005

3.5. Pembahasan

A. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari nilai *P-value* yang diperoleh adalah 0,052, lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa, meskipun terjadi peningkatan dalam tambahan penghasilan Damkar dan penyelamatan di wilayah Bima, hal tersebut tidak berdampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **ditolak**. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor finansial bukanlah satu-satunya atau bahkan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Sebagai profesi yang berorientasi pada pelayanan publik dan keselamatan masyarakat, pegawai Damkar lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, dedikasi terhadap tugas, kesiapan operasional, serta dukungan fasilitas dan pelatihan. Meski tambahan penghasilan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, namun, tidak berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja mereka di lapangan.

Berdasarkan *stewardship theory* menekankan bahwa pegawai khususnya di bidang pemadam kebakaran di wilayah Bima, lebih cenderung berperilaku sebagai *steward* atau pengemban amanah dibandingkan sebagai *agent* yang lebih mementingkan keuntungan pribadi. Karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran yang menuntut komitmen tinggi, keberanian, serta kesiapan menghadapi risiko, di mana aspek-aspek seperti penguatan kapasitas kerja, pelatihan yang berkelanjutan, serta ketersediaan sarana dan prasarana lebih berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja dibandingkan dengan insentif finansial. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja Damkar di wilayah Bima sebaiknya lebih difokuskan pada penguatan sistem pelatihan, peningkatan kesiapan alat, serta perbaikan manajemen risiko, yang terbukti memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas darurat yang penuh tantangan. Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa dalam organisasi berorientasi pelayanan publik seperti Damkar di wilayah Bima, kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi kolektif dan nilai-nilai *stewardship*. Organisasi yang mampu membangun rasa kepercayaan, dukungan, dan perlindungan terhadap pegawai akan mendorong terciptanya loyalitas serta dedikasi yang berkelanjutan.

Temuan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan [Marlena et al. \(2021\)](#) di mana tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Nanuru et al. \(2021\)](#) dan [Setiawan et al. \(2024\)](#) di mana tambahan penghasilan bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.6. Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen risiko memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *P-value* sebesar 0,005, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan manajemen risiko berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Damkar di wilayah Bima. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**. Artinya, semakin baik strategi manajemen risiko yang diterapkan, semakin optimal pula kinerja pegawai dalam menangani tugas-tugas yang telah ditentukan. Sebagai garda terdepan dalam menghadapi situasi darurat, pegawai Damkar dituntut untuk merespons dengan cepat dan tepat dalam kondisi penuh ketidakpastian. Pegawai sering kali menghadapi berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan sumber daya, kompleksitas medan tugas, hingga tekanan psikologis saat bertugas. Dengan penerapan manajemen risiko yang efektif, yang mencakup perencanaan matang, identifikasi bahaya, serta mitigasi risiko, mereka dapat bekerja lebih efisien, meminimalkan kesalahan operasional,

dan meningkatkan keselamatan diri serta masyarakat.

Berdasarkan perspektif *stewardship theory*, hasil ini menegaskan bahwa organisasi yang memberikan dukungan nyata berupa perlindungan, perencanaan, serta mitigasi risiko akan mampu memperkuat rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai. Sebagai *steward*, Damkar tidak hanya bekerja demi kepentingan pribadi, tetapi lebih mengutamakan keselamatan masyarakat. Keberadaan sistem manajemen risiko yang efektif, seperti identifikasi bahaya, kesiapan sarana prasarana, penguatan pos pemadam, hingga keterlibatan relawan, mencerminkan komitmen organisasi untuk melindungi pegawainya. Dengan adanya sistem manajemen risiko yang kuat, pegawai dapat lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta mempercepat pengambilan keputusan dalam kondisi darurat. Lebih dari itu, temuan ini menegaskan bahwa kesiapan dalam mengelola risiko bukan hanya bagian dari prosedur standar operasional, tetapi juga faktor utama yang menentukan produktivitas dan keberhasilan tim di lapangan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan berkala, peningkatan kesiapan alat dan teknologi, serta evaluasi rutin terhadap strategi manajemen risiko menjadi langkah penting untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme Damkar di wilayah Bima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh [Rahim et al. \(2024\)](#) dan [Yanti & Mursidi \(2022\)](#), yang menemukan bahwa manajemen risiko berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa manajemen risiko bukan sekadar langkah preventif, tetapi juga strategi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan profesionalisme pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, tambahan penghasilan pegawai terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Damkar di wilayah Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor finansial bukanlah determinan utama kinerja pegawai Damkar, karena lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, dedikasi, serta tanggung jawab moral dalam melayani masyarakat. Hal ini sejalan dengan *Stewardship Theory* yang menekankan bahwa aspek yang mendorong peningkatan kinerja Damkar adalah motivasi intrinsik, dedikasi terhadap tugas, kesiapan operasional, serta dukungan fasilitas dan pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan finansial tidak serta-merta berkontribusi langsung terhadap kinerja mereka di lapangan. Sebaliknya, variabel manajemen risiko terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Damkar di wilayah Bima. Semakin baik strategi manajemen risiko yang diterapkan, maka semakin optimal kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas menyelamatkan dan penanggulangan bencana maupun kebakaran. Dari perspektif *Stewardship Theory*, kondisi ini memperkuat ikatan moral antara organisasi dan pegawai, sehingga merespons dengan loyalitas, dedikasi, dan peningkatan kinerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar fokus diperluas dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja Damkar, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat stres kerja. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat menggunakan metode kualitatif atau pendekatan studi kasus untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman dan tantangan yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian di wilayah lain juga dapat dilakukan untuk melihat apakah hasil yang diperoleh bersifat umum atau spesifik pada konteks tertentu. Dengan demikian, temuan yang dihasilkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan (Damkar).

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada para cendekiawan yang telah menggunakan pemikirannya sebagai landasan dalam penyusunan penelitian ini. Tanpa referensi dari mereka, penelitian ini akan sulit untuk diselesaikan. Sekali lagi, saya menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

DEKLARASI

Kontribusi Penulis

Penulis pertama dalam penelitian ini berkontribusi dalam penulisan dan analisis data. Sementara itu, penulis kedua berperan dalam memeriksa ketepatan aspek teoritis maupun teknis dalam penelitian ini.

Pernyataan Pendanaan

Penelitian ini sepenuhnya didanai secara mandiri oleh penulis tanpa adanya bantuan dana dari pihak manapun, baik lembaga pemerintah, swasta, maupun institusi lain. Seluruh biaya yang timbul selama proses penelitian hingga penyusunan laporan ditanggung secara pribadi oleh penulis.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat potensi kepentingan bersaing (*conflict of interest*) baik secara finansial maupun non-finansial yang dapat memengaruhi hasil penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penyusunan karya ilmiah dilakukan secara independen demi menjaga objektivitas dan integritas akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- BMKG. (2024). *Peta Potensi Pendinginan Pasif dan Data Iklim Standar*. Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
- Correia, A. B., Farrukh Shahzad, M., Moleiro Martins, J., & Baheer, R. (2024). Impact of green human resource management towards sustainable performance in the healthcare sector: Role of green innovation and risk management. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2374625. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2374625>
- Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik. (2024). *Pj. Wali Kota Bima Buka Pembinaan Kapasitas Aparatur Damkar*. Pemerintah Kota Bima. <https://portal.bimakota.go.id/web/detail-berita/2042/pj-wali-kota-bima-buka-pembinaan-kapasitas-aparatur-damkar>
- Firmansyah, A. (2023, December 28). *Mitigasi risiko kebakaran lingkungan permukiman padat dalam wilayah kota bima - kabar harian bima*. <https://kahaba.net>. <https://kahaba.net/mitigasi-risiko-kebakaran-lingkungan-permukiman-padat-dalam-wilayah-kota-bima>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat.
- Hasbulloh, H., Fauzi, A., & Mulyono, L. E. H. (2022). Pengaruh TPP dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *JMM UNRAM - Master of Management Journal*, 11(4), 255–266. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i4.739>
- Indrijantoro, W., & Irwansyah, I. (2023). Strategi Penerapan Manajemen Resiko dalam Rangka Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Bekasi. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 6(1), 86–94. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v6i1.3194>
- Jayati, C. D. S. E., & Ani, N. (2020). Identifikasi Potensi Bahaya K3 pada Tim Petugas Pemadam Kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala*, 2(2), 55. <https://doi.org/10.32585/jikemb.v2i2.1031>
- Kanan, M., Taha, B., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Ben Hassen, M., Alshaibani, E., Bakir, A., & Tunsu, W. (2023). Green Innovation as a Mediator between Green Human Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries. *Sustainability*, 15(2), 1077. <https://doi.org/10.3390/su15021077>
- Maidar, M., & Rosalia, H. (2022). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Belanja pada Dinas Kominukasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Simeulue Tahun 2018-2020. *Jurnal Serambi Akademica*, 10(6), 588–594.

- Marlena, S., Respati, H., & Firdiansjah, A. (2021). Impact of Additional Income on Employee Performance With Employee Job Satisfaction Consideration, Study At Department of Health, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 23(6), 46–51. <https://doi.org/10.9790/487X-2306104651>
- Millenia, C. D., Suryawati, D., & Rohman, H. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *E-Sospol*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.19184/e-sospol.v10i1.37825>
- Mukti, M., Akil, N., & Fausiah, F. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada badan perencanaan pembangunan penelitian dan pengembangan daerah kabupaten pangkajene dan kepulauan. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 011–019. <https://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/prioritas/article/view/181>
- Mustakim, M. N., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 202–216. <https://doi.org/10.26618/kimap.v3i1.5440>
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473–481. <https://doi.org/10.31842/jurnalinoibis.v4i4.198>
- Nickyrawi, F. (2025, October 14). *Kebakaran kawasan padat penduduk di bima, 13 rumah terbakar*. detikbali. <https://www.detik.com/bali/nusra/d-6982602/kebakaran-kawasan-padat-penduduk-di-bima-13-rumah-terbakar>
- Nur, F., Budiyaniti, H., & Maulana, I. (2024). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.62794/je3s.v5i2.2070>
- Oktapiani, F., Rosmiati, M., & Indrawati, L. (2021). Implementasi Manajemen Risiko dalam Upaya Mewujudkan Prinsip Prinsip Good Governance pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. *Indonesian Accounting Research Journal*, 1(2), 378–385.
- Prasetyo, R. D., & Widowati, E. (2022). Implementasi Standar K3 Ketinggian sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di Proyek X (Studi Kasus Pembangunan Gedung X Kota Semarang). *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 6(4), 332–343.
- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *jesya*, 6(2), 1526–1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Putri, A. A., Karlina, N., & Susanti, E. (2022). Pengaruh kompensasi tambahan penghasilan pegawai (tpp) terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor kecamatan kuningan kabupaten kuningan jawa barat. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.24198/jane.v14i1.41260>
- Rahim, A., Rosid, M. H. O., & Hasan, N. (2024). Risk culture and employee performance for optimal organizational success: The mediating role of employee satisfaction and employee engagement. *Management Research Review*, 47(11), 1722–1749. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2023-0892>
- Sari, J., Amin, S., & Setiawati, R. (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(03), 530–540. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17975>

- Sari, M. S., Silvia, D., & Salma, N. (2023). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupatentanggamus. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2276–2280. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1911>
- Setiawan, I., Hermanto, H., Heriani, H., Irawati, S., & Fitriansyah, R. (2024). Influence Providing additional income Employees (TPP) on Performance Through Employee Job Satisfaction At the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Bima City. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(03), 1943–1968. <https://doi.org/10.63922/ajmesc.v4i03.1064>
- Seun, K. J., & Esther, I. O. (2025). Unveiling Stewardship Theory: Emerging Trends and Future Direction. *Journal of Business and African Economy*, 11(2), 95–112. <https://doi.org/10.56201/jbae.v11.no2.2025.pg95.112>
- Sharma, A., Raj, R., Gupta, A., Johri, A., & Asif, M. (2024). HR Practices and Employee Engagement: The Mediating Role of Employer Branding. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440241303625>
- Silalahi, A. D., & Maullang, M. (2023). Pentingnya Akuntansi Sektor Publik di Institusi Pemerintahan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity*, 3(2), 192–199. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v3i2.592>
- SUARANTB.com. (2025, August 27). *Damkar perkuat pos kecamatan, kasus kebakaran di bima terus meningkat*. <https://suarantb.com/2025/08/27/damkar-perkuat-pos-kecamatan-kasus-kebakaran-di-bima-terus-meningkat/>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43–52. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>
- Syam, A., Maryadi, M., & Saripuddin D. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 58–68. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.2355>
- Timbonga, T. S., & Idris, M. (2024). Pengaruh tambahan penghasilan, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara sekretariat dprd kabupaten mamuju. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 2(2), 242–254.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282–288. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1683>

[Halaman ini sengaja dikosongkan.]