

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

Lailatul Fitri Rahmawati¹, Budiono²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

Email: lailatul.23473@mhs.unesa.ac.id

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 7
Bulan : Juli
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

This study aims to determine the effect of job training on employee performance at the Fire and Rescue Department Headquarters of Surabaya City. The sample size used in this study is 60 samples. The research was conducted by distributing an online questionnaire using Google Forms. This study is a quantitative research with simple linear regression analysis technique. The results show that job training has a significant positive effect on employee performance at the Fire and Rescue Department Headquarters of Surabaya City.

Keyword: Job Training, Employee Performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 60 sampel. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online menggunakan google form. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pusat Dinas Pemadam Kebakaran Penyelamatan Kota Surabaya.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan daya saing suatu negara dalam berbagai sektor, termasuk sektor keselamatan publik seperti tanggap darurat dan pemadam kebakaran. Dalam konteks global, tantangan sektor ini semakin kompleks seiring dengan meningkatnya intensitas bencana akibat perubahan iklim dan tekanan urbanisasi. International Labour Organization (ILO) mengungkapkan bahwa efektivitas dalam merespons bencana sangat dipengaruhi oleh kompetensi, kesiapsiagaan, serta pelatihan berkelanjutan dari tenaga kerja yang terlibat. Negara-negara dengan iklim ekstrem, seperti Amerika Serikat, Australia, dan Kanada, menunjukkan bahwa petugas pemadam kebakaran memerlukan keterampilan teknis yang mumpuni serta kemampuan manajerial, ketahanan psikologis, dan adaptabilitas dalam situasi darurat yang tidak terduga. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM dalam memastikan kecepatan dan ketepatan penanganan bencana.

Di negara maju, strategi pelatihan petugas pemadam kebakaran telah berkembang menjadi sistem berbasis kompetensi (*competency-based training*), yang melibatkan pelatihan keterampilan lapangan dan pengambilan keputusan dalam tekanan tinggi. Sebagai contoh, Australia melalui Fire and Rescue Training Framework telah berhasil meningkatkan performa tanggap darurat secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa kualitas SDM mempengaruhi kecepatan dan ketepatan dalam merespons bencana, dimana kompetensi dan kemampuan pengambilan keputusan dalam kondisi darurat sangat penting untuk menanggulangi bencana dengan cepat dan efektif.

Di Indonesia, tantangan pengelolaan SDM dalam sektor kebakaran semakin kompleks dengan pesatnya urbanisasi dan pertumbuhan penduduk. Perkembangan infrastruktur dan ekspansi permukiman sering kali tidak disertai dengan pengelolaan risiko yang memadai, yang meningkatkan kerentanan terhadap kebakaran, terutama di wilayah permukiman padat, kawasan pasar, dan sentra industri informal. Hal ini diperburuk oleh rendahnya kesadaran masyarakat terhadap bahaya listrik ilegal, penyimpanan bahan mudah terbakar, dan keterbatasan sarana deteksi dini. Data dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) menunjukkan bahwa kebakaran merupakan salah satu bencana yang paling sering terjadi di

Indonesia, dengan rata-rata lebih dari 2.500 kejadian kebakaran setiap tahunnya. Kebakaran ini tidak hanya merupakan masalah teknis, tetapi juga merupakan isu struktural yang melibatkan sistem pelatihan, kesiapan operasional, dan kapasitas SDM.

Namun, pengembangan kapasitas SDM di sektor kebakaran di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Kendala tersebut mencakup keterbatasan anggaran, kurangnya fasilitas pelatihan yang memadai, dan kurangnya evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas pelatihan. Penelitian oleh Nurmandi dan Kristiansen (2019) menyebutkan bahwa pelatihan petugas pemadam kebakaran di Indonesia belum terstandarisasi dan sering kali tidak berbasis pada kebutuhan riil di lapangan. Pelatihan sering kali dilakukan hanya sebagai formalitas administratif, dan bukan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja. Hal ini mengarah pada rendahnya dampak dari pelatihan yang ada terhadap peningkatan efektivitas kerja di lapangan. Dalam konteks ini, pengembangan sistem pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan di lapangan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran.

Kondisi tersebut dapat dilihat secara nyata di Surabaya, kota metropolitan dengan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi dan aktivitas ekonomi yang signifikan, yang menjadikan kota ini rawan terhadap kebakaran. Berdasarkan data dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, jumlah kejadian kebakaran mengalami fluktuasi signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2021, tercatat 644 kejadian kebakaran, yang sedikit menurun pada tahun 2022 menjadi 614 kejadian. Namun, pada 2023 terjadi lonjakan menjadi 661 kejadian, yang dipengaruhi oleh fenomena panas ekstrem. Hingga Mei 2024, telah tercatat 368 kejadian kebakaran, menunjukkan bahwa meskipun terdapat penurunan, risiko kebakaran tetap tinggi, terutama di tengah dinamika cuaca dan kepadatan aktivitas masyarakat. Jenis kebakaran yang terjadi di Surabaya terbagi menjadi kebakaran bangunan, kendaraan, dan non-bangunan, dengan kebakaran non-bangunan yang paling sering terjadi, seperti kebakaran pada alang-alang, pohon, dan sampah.

Pelatihan bagi petugas pemadam kebakaran sangat penting untuk menghadapi risiko yang tinggi tersebut. Pemerintah Kota Surabaya melalui Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM melalui

pelatihan kerja, seperti In House Training Pemadam 1 pada tahun 2024 yang diikuti oleh 630 karyawan non-ASN. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan teknis serta keterampilan manajerial petugas pemadam kebakaran, yang sangat penting dalam menghadapi situasi darurat. Pelatihan yang diadakan diharapkan dapat membantu petugas pemadam kebakaran memperoleh sertifikat yang disetujui oleh Kemendagri, yang menjadi syarat kelulusan tes PPPK. Dengan adanya pelatihan yang intensif, diharapkan SDM pemadam kebakaran dapat lebih siap dan kompeten dalam menangani kebakaran dan penyelamatan, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keselamatan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan adalah apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya ? Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas (pelatihan) dan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan data numerik. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada peserta Diklat Pemadam I, sementara data sekunder diperoleh dari jawaban responden. Populasi penelitian ini terdiri dari 60 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, dan sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google Forms untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Variabel penelitian mencakup pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Pelatihan diukur dengan indikator seperti tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, serta kualifikasi peserta dan pelatih. Kinerja pegawai diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, kemampuan bekerja sama, kemandirian, dan komitmen kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penelitian perpustakaan, dan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis

regresi linear sederhana, serta uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat untuk analisis. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Karakteristik responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	41	68,3
2.	Perempuan	19	31,7
Total		60	100
No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21-30 Tahun	10	16,7
2.	31-40 Tahun	24	40
3.	> 41 Tahun	26	43,3
Total		60	100
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SLTP/Sederajat	2	3,3
2.	SLTA/Sederajat	47	78,3
3.	Diploma	-	-
4.	S1	9	15
5.	S2	2	3,3
Total		60	100
No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 5 Tahun	3	5
2.	5-10 Tahun	20	33,3
3.	11-15 Tahun	20	33,3
4.	> 15 Tahun	17	28,3
Total		60	100
No	Departement	Jumlah	Persentase
1.	Staff Bid. Sekretariat	22	36,7
2.	Staff Bid. Pemadaman	27	45
3.	Staff Bid. Pencegahan	11	18,3
Total		60	100

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil survei terhadap 60 responden di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, komposisi jenis kelamin pegawai diketahui

sangat didominasi oleh laki-laki. Terdapat 41 responden (68,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 19 responden (31,7%) berjenis kelamin perempuan. Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari dua pertiga pegawai adalah laki-laki.

Distribusi usia pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya cukup bervariasi, dengan total 60 responden. Kelompok usia yang paling banyak adalah lebih dari 41 tahun, yang berjumlah 26 orang (43,3%). Selanjutnya, kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 24 orang (40%), dan kelompok usia termuda yaitu 21-30 tahun berjumlah 10 orang (16,7%).

Dari hasil survei diketahui bahwa mayoritas besar, yakni 47 orang (78,3%) pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya adalah lulusan SLTA/ sederajat. Sementara itu, lulusan S1 berjumlah 9 orang (15%), lulusan SLTP/ sederajat sebanyak 2 orang (3,3%), dan lulusan S2 juga sebanyak 2 orang (3,3%). Tidak terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan Diploma.

Komposisi lama bekerja pegawai sangat beragam. Dari 60 responden, yang telah bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 20 orang (33,3%), demikian pula yang bekerja 11-15 tahun juga sebanyak 20 orang (33,3%). Sementara itu, pegawai dengan masa kerja lebih dari 15 tahun ada 17 orang (28,3%), dan sisanya, yaitu 3 orang (5%), memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 27 orang (45%), menempati posisi sebagai Staff Bidang Pemadaman Kebakaran. Selanjutnya, sebanyak 22 orang (36,7%) bekerja sebagai Staff Bidang Sekretariat dan 11 orang (18,3%) berada pada posisi Staff Bidang Pencegahan Kebakaran.

Dominasi pada Staff Bidang Pemadaman Kebakaran sejalan dengan fungsi utama institusi ini, yakni sebagai unit operasional terdepan dalam penanggulangan kebakaran. Pegawai pada posisi ini umumnya terlibat langsung dalam kegiatan lapangan, mulai dari proses penanggulangan kebakaran, evakuasi korban, hingga penanganan kondisi darurat lainnya. Mereka harus memiliki keahlian teknis, kesiapan fisik, dan mental yang sangat baik.

Staff Bidang Sekretariat memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi dan manajemen data, kepegawaian, serta surat-menyurat yang menjadi tulang

panggung operasional institusi. Tanpa pengelolaan administrasi yang baik, seluruh aktivitas operasional dan pelayanan tidak akan berjalan secara efektif.

Posisi ketiga, yakni Staff Bidang Pencegahan Kebakaran, juga memiliki signifikansi tersendiri. Pegawai pada posisi ini bertanggung jawab dalam melakukan sosialisasi, edukasi, dan survei potensi bahaya kebakaran di masyarakat, sehingga dapat menekan angka kejadian kebakaran sedini mungkin. Meskipun jumlahnya paling sedikit, posisi ini sangat strategis dalam membangun budaya pencegahan.

Tabel 2 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Pengaruh Pelatihan

Item Pertanyaan	Skor					Mean Item	Mean Indikator	Ket
	STS	TS	RR	S	SS			
Tujuan Pelatihan							4,85	4,86 (Tinggi)
X1.1	-	1	-	7	52	4,83		
X1.2	-	-	1	5	54	4,88		
Materi							4,85	
X1.3	-	-	1	6	53	4,85		
X1.4	-	-	-	8	52	4,86		
Metode Yang Digunakan							4,86	
X1.5	-	-	-	8	52	4,86		
X1.6	-	-	-	6	54	4,86		
Kualifikasi Peserta							4,89	
X1.7	-	-	-	7	53	4,9		
X1.8	-	-	-	6	54	4,88		
Kualifikasi Pelatih (Instruktur)							4,88	
X1.9	-	-	-	8	52	4,9		
X1.10	-	-	-	7	53	4,86		

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel pengaruh pelatihan memiliki rata-rata 4,86 dan termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Surabaya atau disini sebagai responden menganggap Pelatihan sebagai faktor penting yang membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan dan kesiap siagaan untuk menjalankan tugas pemadaman kebakaran maupun penyelamatan yang ada di Kota Surabaya.

Tabel 3 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Item Pertanyaan	Skor					Mean Item	Mean Indikator	Ket
	STS	TS	RR	S	SS			
Kualitas							4,88	4,88 Tinggi
Y1.1	-	-	-	7	53	4,88		
Y1.2	-	-	-	6	54	4,88		
Kuantitas							4,89	
Y1.3	-	-	-	7	53	4,9		
Y1.4	-	-	-	4	56	4,88		
Kemampuan Bekerja Sama							4,92	
Y1.5	-	-	-	5	55	4,93		
Y1.6	-	-	-	5	55	4,91		
Kemandirian							4,84	
Y1.7	-	-	2	7	51	4,91		
Y1.8	-	-	1	7	52	4,78		
Komitmen Kerja							4,86	
Y1.9	-	-	-	6	54	4,81		
Y1.10	-	-	-	5	55	4,91		

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel pengaruh pelatihan memiliki rata-rata 4,88 dan termasuk dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja baik dalam menjalankan tugas penyelamatan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Kinerja Pegawai
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	60	60

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4 dapat dijabarkan bahwa koefisien korelasi 0,855 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi pelatihan kerja yang diberikan, semakin baik pula kinerja pegawai yang tercatat. Nilai korelasi yang mendekati 1 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Dengan nilai 0,855, ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan sangat baik antara kedua variabel tersebut. Tingkat Signifikansi (p -value = $<0,001$), nilai $p < 0,001$ menunjukkan bahwa korelasi ini signifikan secara statistik, yang berarti bahwa kemungkinan hubungan ini terjadi secara kebetulan sangat kecil (kurang dari 0,1%). Hasil ini dapat dipercaya dan menunjukkan bahwa hubungan yang ditemukan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai tidak terjadi karena kebetulan. Tingkat signifikansi ini ditandai dengan tanda "***" pada level 0,01 (2-tailed), yang menunjukkan bahwa hasil korelasi ini sangat dapat diandalkan. Analisis ini melibatkan 60 peserta atau data yang digunakan. Dengan ukuran sampel ini, hasilnya cukup kuat dan dapat dipercaya, asalkan sampel tersebut representatif untuk populasi yang lebih besar.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Karena korelasi ini signifikan secara statistik, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	2

Secara teknis, Cronbach's Alpha dihitung dengan cara mengukur sejauh mana keterkaitan antara item-item dalam instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen yang memiliki nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, seperti yang terlihat pada hasil analisis ini, berarti item-item yang ada dalam instrumen tersebut saling mendukung untuk mengukur konsep yang sama. Ini memberikan indikasi bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, meskipun hanya terdiri dari dua item, mampu mengukur kedua variabel secara efektif dan reliabel.

Dalam konteks penelitian ini, dua variabel yang diuji adalah pelatihan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Pelatihan kerja diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan

instrumen yang telah diuji reliabilitasnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

Penting untuk dicatat bahwa reliabilitas yang tinggi pada instrumen yang digunakan memberikan keyakinan bahwa pengukuran yang dilakukan dapat dipercaya dan representatif terhadap fenomena yang diteliti. Hal ini akan memudahkan dalam menarik kesimpulan yang valid mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan pelatihan di masa mendatang.

Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud. Hal ini juga memberikan keyakinan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui program pelatihan yang efektif dan tepat sasaran.

Tabel 6 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnova

	Statistic	df	Sig.
Pelatihan Kerja	.413	60	<.001
Kinerja Pegawai	.455	60	<.001

Pada tahap ini, dilakukan pengujian normalitas data untuk variabel X dan Y guna memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis memenuhi asumsi normalitas. Untuk menguji normalitas data, digunakan dua uji statistik yang umum yaitu Kolmogorov-Smirnov. Kolmogorov-Smirnov adalah tes yang digunakan untuk menguji apakah data distribusi sampel mengikuti distribusi normal. Pada kedua uji ini, hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa data mengikuti distribusi normal, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

Hasil Kolmogorov-Smirnov adalah variabel X, nilai statistik Kolmogorov-Smirnov adalah 0.413 dengan p-value (Sig.) < 0.001. Untuk variabel Y, nilai statistik Kolmogorov-Smirnov adalah 0.455 dengan p-value (Sig.) < 0.001.

Nilai p-value yang lebih kecil dari 0.05 pada kedua variabel (X dan Y) menunjukkan bahwa kita menolak hipotesis nol (H_0) dan menyimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.353	1.705		7.247	<.001
	Pelatihan Kerja	-.237	.035	-.666	-6.794	<.001

Dependent Variable: ABS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier, variabel X memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan variabel ABS. Artinya, peningkatan nilai X akan menyebabkan penurunan nilai ABS. Dengan nilai p-value yang sangat kecil ($p < 0.001$), hubungan ini sangat signifikan dan dapat diandalkan.

Interpretasi Koefisien yaitu koefisien untuk X yang negatif (-0.237) menunjukkan bahwa X berperan sebagai prediktor yang mengurangi nilai ABS. Beta yang lebih besar dalam nilai mutlak (-0.666) juga mengindikasikan bahwa X memiliki dampak yang cukup kuat terhadap ABS jika dibandingkan dengan faktor lain dalam model.

Tabel 8 Uji Regresi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.088	2.848		4.596	<.001
	Pelatihan Kerja	.734	.058	.855	12.582	<.001

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien untuk

pelatihan kerja (X) sebesar 0,734 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,855 menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Signifikansi tinggi yang ditunjukkan oleh nilai t (12,582) dan p -value yang sangat rendah ($< 0,001$) menegaskan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan dan menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil ini memberikan bukti yang jelas bahwa pengelolaan pelatihan pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya memiliki dampak besar dalam meningkatkan kinerja mereka, yang berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.727	1.352

Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Tabel 9 menggambarkan hasil dari analisis regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja pegawai. Pada bagian ini, model statistik yang digunakan memberikan gambaran tentang kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut adalah penjelasan lebih rinci terkait tabel Model Summary tersebut.

Nilai R sebesar 0,855 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel pelatihan kerja (X) dan kinerja pegawai. Angka ini menunjukkan korelasi positif yang cukup tinggi antara kedua variabel yang diteliti. Semakin mendekati angka 1, semakin kuat hubungan antara variabel yang diuji, sehingga nilai R ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan cukup kuat.

Nilai R Square sebesar 0,732 menunjukkan bahwa sekitar 73,2% variasi dalam kinerja pegawai (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja (variabel independen). Ini

berarti bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi data.

Nilai Adjusted R Square yang sebesar 0,727 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, mengingat adanya potensi penurunan nilai R Square ketika banyak variabel independen digunakan. Nilai Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah dari R Square biasa menunjukkan bahwa meskipun ada penyesuaian, model ini tetap menunjukkan hasil yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

Nilai galat standar estimasi sebesar 1,352 memberikan gambaran tentang tingkat ketepatan prediksi model regresi ini. Galat standar estimasi ini menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan antara nilai yang diprediksi oleh model dan nilai yang sebenarnya adalah sekitar 1,352. Angka ini memberikan indikasi seberapa besar variasi atau penyimpangan yang terjadi antara hasil prediksi model dengan data yang sebenarnya.

Pembahasan

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana yang menghubungkan pelatihan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

Analisis lebih lanjut pada t-test yang dilakukan pada koefisien regresi mengungkapkan bahwa nilai t untuk pelatihan kerja (X) sebesar 12,582 dengan p-value < 0,001 juga menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sangat signifikan. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,734 unit.

Koefisien terstandarisasi Beta sebesar 0,855 memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya. Nilai Beta yang tinggi ini menegaskan bahwa pelatihan kerja memberikan dampak

yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Program pelatihan yang diterapkan telah terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas operasional yang dihadapi setiap hari. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian bahwa pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan temuan ini, dapat direkomendasikan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya perlu terus memperkuat program pelatihan kerja bagi pegawainya. Dengan meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Selain itu, hasil ini juga memberikan landasan bagi pengambilan keputusan untuk lebih banyak berinvestasi dalam pelatihan pegawai sebagai salah satu strategi utama dalam peningkatan kualitas pelayanan publik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Adapun beberapa poin utama yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Komang, A. A., dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Cet. ke-15). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanti, R. D. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja*

Karyawan pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri Tahun 2016 (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas di Kediri.

DeVito, J. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.

Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fandy. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Union Metal* (Skripsi tidak diterbitkan). [Nama Institusi tidak disebutkan].

Hamalik, O. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Mandar Maju.

Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ikopin.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rivai, V. (2008). *Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta: Gramedia.