

Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan

Taufik Arif Habibi¹, Junaidi Mustapa Harahap², Sri Ayla³

¹Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ¹tofik1@gmail.com, ²Penulis2@email.com, ³aylasiregar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 responden, dan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% maka jumlah sampel yang didapat 89 responden. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja dan pelatihan dan fasilitas adalah variabel bebas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan yang memiliki nilai $F_{hitung} 7,038 > F_{tabel} 3,10$ serta taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,141 menunjukkan bahwa kedua variabel independen (pelatihan dan fasilitas) mempunyai pengaruh sebesar 14,1% terhadap variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Fasilitas Dan Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and facilities on the performance of the South Labuhanbatu Fire Brigade. The population in this study were 114 respondents, and using an error rate of 5%, the number of samples obtained was 89 respondents. This study uses Multiple Linear Regression analysis. The dependent variable in this study is performance and training and facilities are independent variables. The results of this study indicate that training and facilities have a positive and significant effect simultaneously which has a F value of $F_{calculated} 7.038 > F_{table} 3.10$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. It can be concluded that the H_a Haccepted and rejected. The coefficient of determination of 0.141 indicates that the two independent variables (training and facilities) have an effect of 14.1% on the dependent variable (performance). While the remaining 85.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Training, Facilities and Performance

1. PENDAHULUAN

Dimasa sekarang ini teknologi sudah banyak menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Salah satunya faktor yang menunjukkan keunggulan yang kompetitif potensial ialah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola.

Pada saat ini analisis kinerja pasukan memang sangatlah penting dalam organisasi maupun bekerja untuk memaksimalkan pekerjaan tertentu. Namun kenyataan ada organisasi yang tidak merasa perlu untuk membuat uraian pasukan dan spesifikasi pasukan. Karena beranggapan bahwa semua pasukan pasti tahu apa yang akan di kerjakan. Hal ini yang membuat kegundahan / kegelisahan yang mendalam pada pasukan karena pasukan merasa pekerjaan yang di jalankan tidak sesuai dengan apa yang di bayangkan. Selain itu pasukan terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadian sehingga evaluasi karir pekerjaan tidak menunjukkan hasil yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi. Seberapa canggih teknologi yang di manfaatkan oleh organisasi dalam pekerjaan sangatlah di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja pasukan. Pasukan di haruskan selalu mengarah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih sesuai dengan tuntutan zaman.

Perusahaan atau instansi mempunyai harapan untuk setiap karyawan dan karyawan mempunyai harapan juga untuk perusahaan atau instansi. Misal pada Kantor Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan membuat adanya pelatihan untuk mengembangkan karier untuk dimasa yang akan datang untuk lebih bertanggung jawab akan pekerjaan. Agar manfaat pelatihan atau pengembangan dapat semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh seperti penentuan tujuan, sasaran, menetapkan isi program, pelaksanaan program dan penilaian program. Merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam melakukan pelatihan karena akan mempengaruhi tujuan atau sasaran dari pelatihan itu sendiri.

Dimana Pemadam Kebakaran ialah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Maka diperlukan adanya pelatihan yang dilakukan di Kantor Pemadam Kebakaran Labuhanbatu salah satunya adalah simulasi kebakaran, baris-berbaris dan mengadakan jalan santai setiap satu minggu sekali. Adapun latihan menggunakan alat-alat untuk memadamkan api seperti APAR(Alat Pemadam Api Ringan) dan menggunakan selang serta Nozel untuk menyemprot api.

Meninjau dari hal tentang pelatihan adapun yang diperlukan yaitu fasilitas. Dimana fasilitas adalah suatu perlengkapan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu. Maka fasilitas yang disediakan pada Kantor Pemadam Kebakaran Labuhanbatu untuk memenuhi kebutuhan pasukan seperti gedung perkantoran, transportasi mobil pemadam, asrama, dan lainnya. Fasilitas tersebut digunakan untuk memberikan kenyamanan serta melancarkan pasukan untuk melakukan aktifitas sehari-hari. Jika dilihat dari segi fasilitas sudah memenuhi kriteria, adapun yang perlu di perbaharui yaitu seperti fasilitas yang ada di asrama yaitu tempat tidur, kipas angin, dan juga televisi serta perlengkapan yang diperlukan sehari-hari oleh pasukan.

Sudah dipastikan bahwa hampir semua orang yang bekerja ingin menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Namun terkadang masih terdapat pasukan yang tidak dapat menyelesaikan sesuai dengan target dan harapan dari perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan. Selain memperhatikan masalah yang ada pada perusahaan seperti pelatihan maupun fasilitas kerja yang disediakan adapun yang harus dilihat dari masing-masing pasukan yaitu kinerjanya. Dengan melihat kinerja pasukan tersebut, perusahaan atau instansi dapat menilai kinerja karyawan atau pasukan dan dapat menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya melalui baik dan buruknya pekerjaan yang diselesaikan masing-masing karyawan atau pasukan. Suatu perusahaan tidak mampu mewujudkan tujuan tanpa dukungan yang kuat dari seluruh komponen. Permasalahan yang dihadapi adalah masalah yang harus diselesaikan atau dipecahkan oleh para pimpinan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pasukan pada Kantor Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan misalnya dilihat dari berbagai aspek seperti perilaku saat melaksanakan tugas pokok pemadaman kebakaran terkadang masih ada pasukan yang kurang aktif dan tanggap sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan prosedur. Kinerja pasukan dapat dilihat juga dari perilaku terhadap sesama pasukan tentang aktivitas sehari-hari. Dimana terkadang masih ada kesalahpahaman diantara pasukan. Maka membuat suasana kinerja menjadi tidak kondusif.

2. PEMBAHASAN

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 2.1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,18676482
Most Extreme Absolute			,087

Differences	Positive	,042
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 ^c

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.24.0 (2021)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tabel uji normalitas diketahui nilai signifikansi adalah $0,092 > 0,05$ maka dinyatakan nilai berdistribusi normal.

2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

Tabel 2.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,000		
	Pelatihan	,013	,934	1,071
	Fasilitas	,001	,934	1,071
a. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.24.0 (2021)

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance Pelatihan yaitu $0,934 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan Fasilitas $0,934 > 0,1$ maka tidak terjadinya multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari Pelatihan yaitu $1,071 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai VIF Fasilitas $1,071 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini menggunakan Glejser

Tabel 2.3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,003	1,567		,000
	Pelatihan	-,064	,049	-,131	,193
	Fasilitas	-,241	,061	-,397	,010

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.24.0 (2021)

Dari tabel diatas uji heteroskedastisitas diketahui nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan adalah $0,193 > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan Fasilitas nilai signifikansi adalah $0,010 > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Pelatihan dan Fasilitas) terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,273	2,753		7,365	,000
	Pelatihan	-,218	,086	-,261	-2,525	,013
	Fasilitas	,355	,106	,344	3,330	,001

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.24.0 (2021)

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh dengan nilai konstanta 20,273 memberi arti bahwa apabila Pelatihan (X1) dan Fasilitas (X2) sama-sama tetap pada nilai nol atau konstan, maka Kinerja (Y) yang dihasilkan bernilai 20,273. Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar -0,218. Artinya apabila Pelatihan kurang baik maka kinerja akan kurang baik dan turun sebesar -0,218. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,355. Artinya apabila Fasilitas baik maka kinerja akan baik sebesar 0,355.

2.5 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 2.5 Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,273	2,753		7,365	,000
	Pelatihan	-,218	,086	-,261	-2,525	,013
	Fasilitas	,355	,106	,344	3,330	,001

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.24.0 (2021)

Untuk pengujian t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan ($n-k = 89-3 = 86$), maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Kemudian dibandingkan dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk menguji signifikan pengaruh. Berdasarkan tabel 2.5 dapat dijelaskan untuk variabel pelatihan (X1), diperoleh nilai $t_{hitung} = -2,525$ dengan taraf signifikansi 0,013. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (-2,525) > t_{tabel} (1,988)$ dengan taraf signifikansi $0,013 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan. Untuk variabel fasilitas (X2), diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,330$ dengan

taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($3,330 > t_{\text{tabel}}$ (1,988) dengan taraf signifikansi $0,001 < \text{dari } 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan.

Uji Silmutan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (silmutan) terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 2.6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20,285	2	10,142	7,038	,001 ^b
Residual	123,940	86	1,441		
Total	144,225	88			

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.24.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,038 dan nilai Sig 0,001. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan df_1 (2) dan df_2 (86) pada $\alpha = 0,05$. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh F_{hitung} (7,038) $> F_{\text{tabel}}$ (3,10) dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan fasilitas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 2.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,375 ^a	,141	,121	1,20049

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.24.0 (2021)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil perhitungan yang dihasilkan pada tabel 4.16 diatas menunjukkan nilai $R^2 = 0,141$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 14,1% kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan fasilitas sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil hipotesis (Uji t) perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} ($-2,525 < t_{\text{tabel}}$ (1,988) dengan taraf signifikansi $0,013 < \text{dari } 0,05$ dengan demikian H_o diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden atas pernyataan, ini berarti pelatihan perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil hipotesis (Uji t) perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} ($3,330 > t_{\text{tabel}}$ (1,988) dengan taraf signifikansi $0,001 < \text{dari}$

0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan. Dari pernyataan responden bahwa Fasilitas yang disediakan baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis (F) diperoleh nilai $F_{hitung}(7,038) > (3,10)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan fasilitas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan. Pengujian ini digunakan melalui nilai F_{tabel} terhadap nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1(2)$ dan $df_2(86)$ pada $\alpha = 0,05$. Selanjutnya kinerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan fasilitas sebesar 14,1% sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pada Pasukan Pemadam Kebakaran sebagai Pelatihan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini di uji berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh $Y = 20,273 + -218 X_1 + 0,355 X_2$. Secara simultan Beban pelatihan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran dengan memperoleh $F_{hitung}(7,038) > F_{tabel}(3,10)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji determinasi menunjukan bahwa sebesar 14,1% kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan fasilitas, sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. M. Harahap, M. I. Hasibuan, and R. Watrionthos, "Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu," *Kap. J. Ilmu Manaj.*, vol. 02, no. 01, pp. 1–12, 2020, [Online]. Available: <https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/140>.
- Arianto, Yohanes. & Nugroho, Budi. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Arikunto, Suhaimi .(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Rahardi, Rianto, Dedi. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya manusia*. Malang: Tunggul Mandiri Publihsing
- Riadi, Muchlisin. (2014). Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, dalam www.kajianpustaka.com. di undu pada tanggal 19 Februari 2021
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Wahyuni, Sri. (2019). "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm. 124-134.