

THE EFFECT OF JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SIDENRENG RAPPANG DISTRICT FIRE DEPARTMENT OFFICE

Sumitro Bachtiar¹, Gazali Amin²✉, Dian Nirmasari³

¹Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: cbfsumitro@gmail.com

²Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: gazaliaminsemm@gmail.com ✉

³Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: diannirmasari28@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of job training on employee performance at the Fire Department Office of Sidenreng Rappang Regency. The research employed a descriptive quantitative method, with a population of 150 employees. The sample was determined using the Slovin formula, resulting in a total of 35 respondents. Data analysis techniques used in this study included validity and reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The results of the t-test showed a significance value of 0.000, which is below the significance level of $\alpha = 0.05$, indicating that job training has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) test revealed that job training contributes 21.5% to employee performance, while the remaining 78.5% is influenced by other variables not examined in this study. Based on these findings, it can be concluded that job training is an important factor in improving employee performance in the organization.

Keywords: Job training, Employee performance, Linear regression, Fire Department.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan populasi sebanyak 150 orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 21,5% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Kata Kunci: Pelatihan kerja, Kinerja pegawai, Regresi linear, Dinas Pemadam Kebakaran.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana teknologi semakin maju dan kebutuhan suatu instansi yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan instansi dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa instansi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan instansi dalam rangka mencapai tujuan instansi. Salah satu cara yang umum dilakukan instansi untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja pegawai. Dalam suatu instansi/organisasi, manusia merupakan sumber daya manusia utamanya dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang amat penting dan faktor penentuan guna mencapai tujuan yang dicapai. Semakin baik fasilitas yang dimiliki instansi maka semakin terampil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pelatihan yang memberikan bekal bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Bagi pegawai yang secara rutin memperoleh pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak berpendidikan.

Meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang, perlu memberikan pelatihan untuk membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pelatihan pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kerampilan dan keahlian pegawai. Menurut Dewi, dkk (2021) pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pelatihan juga bagian dari proses pendidikan, karena pelatihan berkaitan dengan proses pembelajaran yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Dari sebuah pelatihan, instansi mengharapkan pegawai bisa bekerja dengan kinerja yang maksimal, lebih terstruktur, dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan standar operasional yang digunakan oleh instansi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mathis and Jakson, 2019) kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dicapai oleh suatu individu di dalam sebuah instansi baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, selaras dengan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuannya.

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja pegawai, Oleh karna itu, pelatihan terhadap pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi instansi untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki

dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi. sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena pegawai Dinas Pemadam Kebakaran selalu berhadapan dengan jiwa kemanusiaan. Pelatihan merupakan langka yang tepat dalam peningkatan kinerja pegawai. Pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran, setiap penerimaan pegawai baru perlu diadakan pelatihan terkait dengan pemadaman api atau tingkat penyelamatan lainnya, begitupun dengan pegawai lama khususnya personil yang bekerja dilapangan perlu dilakukan pelatihan setiap satu bulan sekali agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Pada saat observasi yang dilakukan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang dari pengamatan awal, pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari meningkatnya ketepatan waktu dalam penanganan insiden kebakaran, semakin terampilnya pegawai dalam penggunaan alat pemadam modern, serta membaiknya koordinasi dan kerja sama tim saat bertugas. Beberapa penghargaan dan apresiasi dari masyarakat juga menjadi indikator bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Menariknya, peningkatan kinerja terlihat lebih menonjol pada pegawai yang telah bekerja lebih lama dan sering mengikuti pelatihan. Mereka cenderung memiliki keterampilan yang lebih matang, tanggap dalam situasi darurat, serta mampu menjadi panutan bagi pegawai lainnya. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara intensitas pelatihan, dan kinerja pegawai di lapangan. Fenomena positif ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang diberikan benar-benar memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang yang beralamat di Jalan Harapan Baru Kompleks SKPD Blok B NO.12 merupakan Dinas yang membantu daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan untuk daerah yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau penyelamatan.

Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Seperti temuan yang dilakukan Fahrozi, dkk (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, kemudian menurut Fitri and Putri, (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian menurut Ni Wayan Eka, (2018) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan jenis penelitian asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel pelatihan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian terdiri atas 150 pegawai yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kontrak. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 15%, sehingga diperoleh 35 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, dengan indikator pelatihan kerja meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan, sedangkan indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan ketepatan serta konsistensi alat ukur. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk menjamin kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel pelatihan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan memberikan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 35 responden, diperoleh bahwa pelatihan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang berada pada kategori sangat tinggi. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (82%) dan berusia 21–30 tahun (49%). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,210, yang mengindikasikan bahwa pelatihan telah dilaksanakan secara efektif melalui instruktur yang kompeten, materi yang relevan, metode yang aplikatif, serta tujuan pelatihan yang dipahami dengan baik oleh peserta. Sementara itu, variabel kinerja pegawai juga memperoleh rata-rata sebesar 4,210 dengan kategori sangat tinggi, yang tercermin dari ketepatan waktu, pencapaian target, tanggung jawab, kepatuhan terhadap prosedur, kemandirian, kualitas kerja, ketelitian, inisiatif, dan efisiensi pegawai dalam

melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja yang baik berkontribusi pada terciptanya kinerja pegawai yang optimal dan profesional.

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan 35 responden, dan pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Kriteria validitas ditentukan dengan membandingkan nilai korelasi (r hitung) setiap item terhadap nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 0,3338. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ 0,3338), sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 1 uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Ket
Pelatihan Pegawai (X)	X.1	0,3338	0,584	Valid
	X.2	0,3338	0,481	Valid
	X.3	0,3338	0,775	Valid
	X.4	0,3338	0,652	Valid
	X.5	0,3338	0,518	Valid
	X.6	0,3338	0,499	Valid
	X.7	0,3338	0,555	Valid
	X.8	0,3338	0,619	Valid
	X.9	0,3338	0,511	Valid
	X.10	0,3338	0,335	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,3338	0,385	Valid
	Y.2	0,3338	0,463	Valid
	Y.3	0,3338	0,669	Valid
	Y.4	0,3338	0,701	Valid
	Y.5	0,3338	0,804	Valid
	Y.6	0,3338	0,650	Valid
	Y.7	0,3338	0,346	Valid
	Y.8	0,3338	0,454	Valid
	Y.9	0,3338	0,849	Valid
	Y.10	0,3338	0,786	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka instrumen pada variabel bebas (Pelatihan Pegawai) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan memenuhi kriteria validitas, karena nilai r hitung lebih besar atau minimal sama dengan nilai r tabel (0,3338). Seluruh item pertanyaan dalam kuesioner terbukti valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen telah mampu menggambarkan variabel penelitian secara akurat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih

besar dari standar koefisien alpha, yaitu 0,60. Dengan demikian, semakin tinggi nilai alpha yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
Pelatihan Pegawai (X)	0.60	0,749	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.60	0,823	Reliabel

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0, diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel X (Pelatihan Pegawai) sebesar 0,749 dan pada variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,823. Karena kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada kedua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0107470
	Std. Deviation	1,03638001
Most Extreme Differences	Absolute	.225
	Positive	.142
	Negative	-.225
Test Statistic		.225
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Signifikansi sebesar 0,227. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas telah terpenuhi dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik.

Tabel 4 Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.179	3.880		.046	.936
	Pelatihan Pegawai	.091	.129	.114	.702	.327

a. Dependent Variable: ABS_Res

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode glejser, dengan cara meregresikan nilai residual absolut (ABS_Res) terhadap variabel independen dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,327, yang berada jauh di atas ambang batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi mengenai konstan-nya varians galat (homoskedastisitas) telah terpenuhi.

Tabel 5 uji Linearitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.182.597	1	182.597	13.951	.000 ^b
	Residual	667.516	33	13.089		
	Total	850.113	34			

a. Devenden Variabel : Kinerja Pegawai

b. Predictors : (Constant), Pelatihan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel diatas, ditemukan nilai signifikansi pada kolom Residual nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 6 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.481	4.400		2.155	.327
	Pelatihan Kerja	.438	.117	.436	3.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada tabel Coefficients diatas dengan tujuan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan persamaan regresinya. Pengujian regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Berdasarkan output tabel Coefficients, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,481, artinya jika pelatihan kerja = 0, maka nilai variabel terikat adalah 9,481.
- Koefisien regresi (b) untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,438 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam pelatihan kerja akan meningkatkan variabel terikat sebesar 0,438 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Adapun persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,481 + 0,438 X$$

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Pelatihan Pegawai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Pegawai terhadap variabel terikat dan meskipun nilai koefisiennya kecil, secara statistik hubungan tersebut tetap signifikan.

Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji t membantu menilai apakah pelatihan kerja secara individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Menurut Ghozali (2021), uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas dalam model regresi secara parsial terhadap variabel terikat. Penggunaan uji ini menjadi penting untuk memberikan dasar pengambilan keputusan yang tepat dalam pengelolaan pelatihan kerja, guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Tabel 7 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.481	4.400		2.155	.327
	Pelatihan Pegawai	.438	.117	.436	3.735	.000

a. Dependent Variable: ABS_Res

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian,

hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.215	.199	3.617
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Pegawai				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,215 atau setara dengan 21,5%. Angka ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja sebagai variabel independen mampu menjelaskan sebesar 21,5% variasi dalam kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan kata lain, kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai tergolong cukup, namun masih terdapat 78,5% variasi lainnya yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Nilai R^2 yang tidak terlalu tinggi ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial (uji t), namun kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti harga, kecepatan layanan, kenyamanan tempat, atau faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, dalam penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel lain agar model regresi dapat menjelaskan pengaruh secara lebih komprehensif.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji t mengindikasikan bahwa pelatihan kerja secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,215 atau 21,5%. Artinya, pelatihan kerja mampu menjelaskan 21,5% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan kerja memberikan kontribusi yang signifikan, masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sebagainya.

Dalam uji asumsi klasik, model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model layak digunakan untuk analisis parametrik. Uji linearitas juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Gilley dan Eggland (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif. Pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kompetensi, kesiapan, dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh risiko seperti dinas pemadam kebakaran.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung temuan-temuan sebelumnya bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen instansi perlu terus mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja di lapangan untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Meskipun demikian, kontribusi pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja masih tergolong rendah karena terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mengkaji variabel-variabel tersebut secara lebih luas, sementara pihak pimpinan perlu terus meningkatkan kualitas pelatihan serta memperhatikan aspek pendukung lainnya guna mengoptimalkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam penanganan kebakaran dan bencana lainnya sesuai dengan standar keselamatan yang berlaku.

REFERENCES

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566-574.
- Akrani. Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015:46). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato. Gorontalo : Universitas Ichsan Gorontalo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013:75). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor PT. PLN (Persero) Malang. <http://repository.unpas.ac.id/13799/4/9.%20BAB%20II.pdf>
- Dewi, dkk (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Human Capital dan General Service di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah. Volumd 6 Nomor 3 (2024).
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 329-342.
- Ghozali (2016:97). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato. Gorontalo : Universitas Ichsan Gorontalo.
- Iqbal, M. H. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Jurnal Mirai Management, 7(3), 43-53.
- Ismail S.W. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Setda Provinsi Gorontalo. Gorontalo : Universitas Ichsan Gorontalo.
- Mathis dan Jackson., (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Human Capital dan General Service di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah. Volumd 6 Nomor 3 (2024).
- Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 10 No. 2 Tahun 2018.
- Naidah, H. J., & Yanti, M. S. (2017).Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Jurnal Ekonomi Balance, 13(2), 102-112.
- Roziqin (2010:42). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Jurnal Bisnis dan Investasi. Volume 2 No. 3, Desember 2016.
- Stoner (dalam Sutrisno, 2010:210). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 10 No. 2 Tahun 2018.
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 2(3), 43-55.
- Umar Y.S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato. Gorontalo : Universitas Ichsan Gorontalo.
- Warther dan Davis. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta. Bandung.
- Zuriah (2006:57). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 10 No. 2 Tahun 2018.