

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Sae'an¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: saean.23401@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of education and training as well as length of service on the performance of DPKP employees in the city of Surabaya. This research used 83 samples which were determined based on the Slovin Formula. This research was conducted by distributing the online questionnaire using google form. This research is a quantitative type of research with multiple linear regression analysis techniques.

The results of the research show that education and training had a significant positive effect on employee performance, length of service had a significant positive effect on employee performance, education and training as well as length of service had a jointly significant positive effect on the performance of DPKP employees in the city of Surabaya.

Keywords: Education and Training; Employee Performance; Length of Service

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang menjadi motor penggerak dari suatu organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas dengan cara melakukan beragam upaya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu upaya agar SDM menjadi lebih produktif dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Hasan, 2016). Kualitas SDM dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan baik buruknya organisasi tersebut. Jika kualitas SDM rendah maka perkembangan suatu organisasi akan terhambat sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global (Iqbal, 2022).

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana SDM dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, serta perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Semakin terdidik dan terlatihnya SDM maka akan semakin tinggi pula tingkat kesadaran SDM dan partisipasinya dalam organisasi atau perusahaan (Hasan, 2016).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan kesanggupan seorang pegawai atau karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Masa kerja merupakan jangka waktu dimana seorang pegawai menyumbangkan tenaganya kepada suatu perusahaan atau instansi. Semakin lama seorang pegawai bekerja, maka semakin banyak pula pengalamannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, seperti waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin cepat dengan hasil kerja yang berkualitas.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada dalam naungan Pemerintah Kota Surabaya. Mengacu pada Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 2 tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran, dalam kegiatan kinerja di lingkungan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya tidak terlepas dari berbagai macam risiko yang dihadapi, yang mengancam jiwa dan raga, oleh karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting sebagai bekal dalam menunjang kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan tersebut.

Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya merupakan salah satu unsur yang sangat penting karena berperan sebagai penggerak dan pelaksana utama setiap terjadi kebakaran maupun penyelamatan dan evakuasi berbagai bencana. Dalam menangani kebakaran unsur pendidikan dan pelatihan (diklat) serta masa kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas pemadam yang semakin kompleks, baik dalam pengaturan strategi pemadaman maupun dalam melaksanakan tugas penyelamatan dan evakuasi korban. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pasti terjadi kejadian yang beragam. Kejadian tersebut bisa bersifat positif, seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan, atau bisa juga bersifat negatif, seperti kesulitan belajar dan masalah kesehatan. Berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh DPKP Kota Surabaya, pada tahun 2023 terdapat beberapa kejadian yang bersifat negatif, diantaranya yaitu jatuhnya korban jiwa dalam latihan selubung luncur dengan ketinggian 3 lantai di sebuah apartemen di Surabaya Timur dalam simulasi penyelamatan dan penanganan kebakaran serta tergulingnya mobil pemadam 3000 liter di Jalan Panglima Sudirman. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) serta masa kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya dari aspek kerjanya yang lebih berperan membantu masyarakat Kota Surabaya.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana *et al.*, 2021). Kinerja seorang pegawai bergantung pada *ability* (kemampuan pembawaan), *capacity* (kemampuan yang dapat

dikembangkan), *help* (bantuan untuk terwujudnya *performance*), *incentive* (insentif materi maupun nonmateri), *environment* (lingkungan), serta *evaluation* (evaluasi).

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai diantaranya yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari baik buruknya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran baik dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya untuk menyelesaikan suatu aktivitas atau pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas kinerja pegawai dapat diukur dari tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi, termasuk tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seseorang dalam melaksanakan fungsi tugasnya tanpa menerima bantuan, bimbingan, maupun pengawasan dari orang lain.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan usaha sadar yang digunakan untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai. Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar pegawai menguasai pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang ditekankan dalam pelatihan sehingga dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka mempersiapkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2015) indikator pendidikan dan pelatihan terdiri dari:

1. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan akan lebih efektif dalam menjamin pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM jika sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta dalam pendidikan dan pelatihan tersebut.

2. Materi Pendidikan dan Pelatihan

Materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sejalan dengan tujuan pendidikan dan pelatihan SDM yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau instansi.

3. Instruktur Pendidikan dan Pelatihan

Karena tujuan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah pengembangan keterampilan, pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memenuhi syarat.

Masa Kerja

Pengertian Masa Kerja

Menurut Hamali (2016), masa kerja merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat ikatan antara pegawai dengan tempat kerja. Tingkat profesionalitas seorang pegawai akan dipengaruhi oleh pengalaman kerja mereka, yang meningkat seiring dengan lamanya masa kerja.

Indikator Masa Kerja

Menurut Foster (2018), indikator masa kerja meliputi:

1. Lama Waktu atau Periode Bekerja

Lama waktu atau masa kerja yang telah dilalui seorang pegawai dapat memudahkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Pengetahuan terkait erat dengan konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang disampaikan oleh pegawai. Keterampilan dasar merujuk pada keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

3. Kemampuan Menguasai Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek teknik peralatan dan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan pendekatan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya pada bulan Januari - Februari 2025 dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dengan menggunakan *google form*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya dengan jumlah 500 pegawai. Besar sampel yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada Rumus *Slovin* dengan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan 83 sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*.

Tabel 1. Instrument Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Pendidikan dan Pelatihan	Metode Diklat	1 – 3	(Mangkunegara, 2015)
	Materi Diklat	4 – 6	
	Instruktur Diklat	7 – 10	
Masa Kerja	Lama Waktu/ Periode Bekerja	11 – 15	(Foster, 2018)
	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki	16 – 17	
	Kemampuan Menguasai Pekerjaan dan Peralatan	18 – 20	
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	21 – 22	(Robbins, 2006)
	Kuantitas Kerja	23 – 24	
	Ketepatan Waktu	25 – 28	
	Efektivitas	29	
	Kemandirian	30	

Dalam penelitian ini, variabel pendidikan dan pelatihan, masa kerja, serta kinerja pegawai diukur menggunakan skala *Likert* dengan lima kategori jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Jawaban Responden

Kategori	Poin/ Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Data yang diperoleh dari responden diolah dan dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS *Statistics* 23. Dengan aplikasi ini, dilakukan pengujian:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2018) menyebutkan bahwa uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dari variabel kuesioner. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Gozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan pada uji normalitas yaitu *Kolmogorov smirnov*, pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan antar variabel pada pemodelan regresi. Metode yang digunakan pada uji heteroskedastisitas yaitu Uji *Glejser*, pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $>$

0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui kemungkinan adanya korelasi yang tinggi antara variabel *independent* pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan:

a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas pada model regresi.

b) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas pada model regresi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji F dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga model regresi dapat digunakan sebagai prediksi variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga model regresi dapat digunakan sebagai prediksi variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan individual antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan individual antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh individual antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan individual antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini yaitu mayoritas jenis kelamin laki-laki sebanyak 70 pegawai dengan persentase 84,3%. Sedangkan berdasarkan usia didominasi oleh rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 35 pegawai dengan persentase 42,2%. Mayoritas pegawai bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya dalam rentang waktu 1 – 10 tahun sebanyak 43 pegawai dengan persentase 51,8%. Data pendidikan terakhir didominasi oleh jenjang SLTA/SMA Sederajat sebanyak 54 pegawai dengan persentase 65,1%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected item-total correlation</i> tertinggi	<i>Corrected item-total correlation</i> terendah	r tabel	Keterangan
Diklat (X1)	0,759 (X17)	0,482 (X14)	0,2133	Valid
Masa Kerja (X2)	0,666 (X22)	0,447 (X210)	0,2133	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,702 (Y2)	0,534 (Y9)	0,2133	Valid

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui nilai *corrected item-total correlation* dari sepuluh pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan, masa kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai yang sesuai dengan kriteria pengujian yaitu nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga semua *item* pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dikatakan valid (sah) dan dapat digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan serta masa kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Diklat (X1)	0,853	Reliabel
Masa Kerja (X2)	0,784	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,833	Reliabel

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui nilai *Cronbach alpha* dari semua variabel lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan serta masa kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06887870
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.085
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,153 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dari kesimpulan tersebut, model regresi sudah layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.057	2.409		3.345	.001
Diklat	-.003	.066	-.006	-.039	.969
Masa Kerja	-.131	.082	-.257	-1.599	.114

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai Sig. diklat adalah 0,969 dan nilai Sig. masa kerja adalah 0,114 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data. Dari kesimpulan tersebut, model regresi sudah layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.906	3.726		2.659	.009		
Diklat	.256	.102	.291	2.516	.014	.452	2.212
Masa Kerja	.518	.126	.475	4.101	.000	.452	2.212

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut:

1. Pada variabel X1 (pendidikan dan pelatihan) didapatkan nilai *tolerance* sebesar 0,452 yang berarti lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Nilai VIF sebesar 2,212 yang berarti lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.
2. Pada variabel X2 (masa kerja) didapatkan nilai *tolerance* sebesar 0,452 yang berarti lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Nilai VIF sebesar 2,212 yang berarti lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi sehingga model regresi sudah layak.

Uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.906	3.726		2.659	.009
Diklat	.256	.102	.291	2.516	.014
Masa Kerja	.518	.126	.475	4.101	.000

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui bahwa uji regresi linier berganda dengan pendidikan dan pelatihan serta masa kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*, persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 9,906 + 0,256X_1 + 0,518X_2 + \varepsilon \quad (2)$$

Dimana:

1. $\beta_0 = 9,906$, β_0 merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bernilai nol atau tidak ada
2. $\beta_1 = 0,256$, β_1 merupakan koefisien regresi variabel diklat sebesar 0,256 yang berarti diklat memberi perubahan sebesar 25,6% terhadap kinerja pegawai
3. $\beta_2 = 0,518$, β_2 merupakan koefisien regresi variabel masa kerja sebesar 0,518 yang berarti masa kerja memberi perubahan sebesar 51,8% terhadap kinerja pegawai

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820.470	2	410.235	42.496	.000 ^b
	Residual	772.277	80	9.653		
	Total	1592.747	82			

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 42,496 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,111 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diklat serta masa kerja berpengaruh secara bersama-sama positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.906	3.726		2.659	.009
	Diklat	.256	.102	.291	2.516	.014
	Masa Kerja	.518	.126	.475	4.101	.000

Sumber: (Sae'an)

Berdasarkan tabel 10. dapat diketahui nilai t_{hitung} dan signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel X1 (diklat) sebesar 2,516 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,990 dan nilai signifikansi variabel 0,014 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel X2 (masa kerja) sebesar 4,101 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,990 dan nilai signifikansi variabel 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.503	3.10700	1.915

Sumber: (Sae'an, 2025)

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,503 yang berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 50,3%. Sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti saat pegawai melakukan tugas pemadaman kebakaran dan penyelamatan korban, seperti saat terjadi kebakaran gudang tiner di pergudangan Kalianak 55 Surabaya dimana terdapat 3 korban jiwa yang terjebak api yang berhasil diselamatkan. Pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam keberhasilan petugas saat melaksanakan tugas tersebut. Semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat menekan jumlah korban jiwa dalam kebakaran dari tahun ke tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2022) yang menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Fitriyani (2021) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Sinaga & Axido (2021) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. Serta Gultom & Saragih (2019) yang menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pembinaan terhadap pegawai untuk menambah pengetahuan serta keterampilan sehingga dapat mengikuti perkembangan, perubahan sistem dan teknologi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya, orang yang telah menempuh pendidikan dan pelatihan maka akan memiliki wawasan yang lebih luas. Orang yang telah menempuh pendidikan dan pelatihan, tingkat kinerjanya akan semakin baik. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan kompetensi pegawai, meningkatkan kesadaran pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, meningkatkan daya kreativitas pegawai, meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur, serta meningkatkan keahlian dan keterampilan pada bidang teknis tertentu.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin lama pegawai tersebut bekerja maka akan semakin memiliki pemahaman dan keterampilan yang cukup baik dalam mengoperasikan peralatan, mengatur strategi pemadaman, maupun menganalisis bahaya kebakaran yang akan ditimbulkan pada saat melakukan pemadaman. Masa kerja memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja pegawai dilapangan ketika melakukan pemadamam kebakaran dan evakuasi penyelamatan korban.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Rohmah (2023) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan masa kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Ivana *et al* (2022) menyebutkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. Serta Lubis (2020) menyebutkan bahwa secara parsial variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kereh *et al* (2018) yang menyebutkan bahwa secara parsial masa kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Adanya perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan dikarenakan adanya perbedaan wilayah penelitian yang memengaruhi hasil penelitian.

Masa kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai DPKP Kota Surabaya dalam melakukan pekerjaannya, selalu diawali dengan melakukan pelatihan dan pengarahan agar lebih memahami tentang bagaimana cara kerja yang baik dalam melakukan pemadaman maupun evakuasi. Pada penelitian ini, mayoritas pegawai bekerja di DPKP Kota Surabaya dalam rentang waktu 1 – 10 tahun sebanyak 43 pegawai dengan masa kerja terbanyak 9 – 10 tahun yaitu 16 pegawai. Masa kerja dilihat dari seberapa lama pegawai tersebut bekerja, semakin lama masa kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sedangkan jika masa kerja pendek maka kinerja juga masih harus ditingkatkan. Masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga menghasilkan kinerja kerja yang tinggi. Seiring dengan bertambahnya masa kerja, diharapkan pegawai mampu berkembang dan menguasai pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dari hasil uji signifikan simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta masa kerja berpengaruh secara bersama-sama positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Rohmah (2023) yang menyebutkan bahwa secara simultan masa kerja dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA

Negeri di Kabupaten OKU. Artinya, apabila semakin baik pendidikan dan pelatihan serta semakin lama masa kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kereh *et al* (2018) yang menyebutkan bahwa secara simultan masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan, dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Adanya perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan dikarenakan adanya perbedaan wilayah penelitian yang memengaruhi hasil penelitian.

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,503 yang berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan serta masa kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 50,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) serta masa kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, pendidikan dan pelatihan dapat menunjang kinerja pegawai karena dapat menambah pengetahuan serta keterampilan. Masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga menghasilkan kinerja kerja yang tinggi. Pendidikan dan pelatihan (diklat) serta masa kerja berpengaruh secara bersama-sama positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, artinya apabila semakin baik pendidikan dan pelatihan serta semakin lama masa kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Pendidikan dan pelatihan FF (*Fire Fighter*) 1 yang telah dilaksanakan oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya memberikan pengaruh yang sangat besar dalam menunjang kinerja pegawai saat melakukan pemadaman kebakaran maupun evakuasi penyelamatan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dengan menambah variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti variabel pengalaman kerja, kompetensi, serta tingkat pendidikan. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya diharapkan dapat meningkatkan intensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan meningkatkan metode, materi, dan instruktur diklat agar kinerja pegawai lebih maksimal, seperti dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan FF (*Fire Fighter*) 2 mengingat semakin pesatnya pembangunan gedung-gedung bertingkat di Surabaya serta semakin kompleksnya kasus kebakaran di Surabaya. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya diharapkan dapat meningkatkan masa kerja melalui upaya pengembangan pegawai selama bekerja agar pegawai memiliki pemahaman serta keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mempertahankan pegawai yang memiliki ilmu pengetahuan tinggi dan keterampilan khusus bidang pemadaman untuk tidak dimutasi ke dinas lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T. D., & Rohmah, W. (2023). *Pengaruh Masa Kerja dan Diklat terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fitriyani. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*. Universitas edan Area.
- Foster. (2018). The Effect of Price and Service Quality on Customer Satisfaction in Mutiara Hotel Bandung. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(7), 79–92.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal AccUsi - Jurnal of Accounting USI*, 1(1), 47–54.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasan, L. (2016). *Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 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.
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211.
- Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3903–3913.
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(3), 163–170.
- Lubis, D. S. (2020). Pengaruh Training dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Univeristas Asahan ke-4 Tahun 2020* (Issue September).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60–74.
- Sinaga, K., & Axido, P. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1, 116–131. <https://doi.org/10.51622>