

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Di Rayon 4 Wiyung Kota Surabaya.

TULUS WIDIYO PUTRO¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: tulus.23669@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of education and training (in-service training) on employee performance at the Fire and Rescue Department, Rayon IV Wiyung, Surabaya City. The background of the research is based on the urgency of improving human resource quality, particularly in public service institutions that require speed, accuracy, and preparedness in responding to emergencies. This research uses a quantitative approach with a simple linear regression analysis method. The sample consisted of 30 civil servant employees selected through a census technique. The results of the study show a positive and significant influence of education and training on employee performance. These findings strengthen the perspective that well-targeted and continuous training can enhance both technical competencies and work attitudes, ultimately supporting the delivery of quality public services.

Keywords: *Education and Training; Employee Performance; Fire and Rescue Department*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan institusi. Kinerja pegawai yang optimal merupakan hasil dari manajemen SDM yang baik, yang mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang profesional (Rachmawati, 2016). Dalam konteks pelayanan publik seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, peningkatan kualitas SDM sangat penting mengingat tanggung jawab instansi ini dalam memberikan layanan penyelamatan yang cepat dan tepat, salah satunya melalui program "Respon Time 7 Menit" yang terkenal.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan yang diberikan secara terstruktur, sesuai kebutuhan tugas, dan dilakukan secara berkala dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh Hardjanto (2012), pelatihan bersifat praktis dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Notoatmodjo (2003) yang menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan mampu mengubah perilaku serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu. Program diklat seperti Diklat Pemadam I dan ICS yang diterapkan di Dinas Pemadam Kebakaran Surabaya, ditujukan untuk memperkuat kompetensi baik bagi pemula maupun jajaran komando.

Fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya di Rayon IV Wiyung Kota Surabaya, menunjukkan adanya kesenjangan dalam penguasaan keterampilan teknis serta sikap kerja antarpegawai. Kurangnya attitude dan penguasaan peralatan menjadi isu utama yang mempengaruhi kolaborasi antar-rayon. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji

pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan harapan dapat memberikan solusi terhadap ketimpangan tersebut. Dukungan dari hasil penelitian terdahulu, seperti Sahat (2014) dan Lia (2009), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menjadi dasar penting untuk melanjutkan kajian ini.

Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual serta kepribadian individu. Menurut Mondy (2008:210), pendidikan adalah bagian dari upaya pengembangan kompetensi pegawai, terutama yang bersifat konseptual dan jangka panjang. Pendidikan cenderung lebih ditekankan pada pegawai tingkat manajerial, dan bertujuan untuk memperluas pengetahuan serta membentuk pola pikir strategis. Dalam konteks pendidikan pada organisasi, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dapat dilihat dari kualitas instruktur, relevansi materi, hingga kesesuaian antara kompetensi peserta dengan tujuan program (Mangkunegara, 2011).

Pelatihan Diklat

Pelatihan atau diklat merupakan kegiatan yang bersifat praktis, segera, dan spesifik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hardjanto (2012) menyatakan bahwa pelatihan berorientasi pada penguasaan keterampilan teknis dan operasional yang langsung dapat diterapkan di tempat kerja. Sedangkan menurut Dessler (2010:280), pelatihan bertujuan untuk mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaannya, pelatihan yang baik mencakup unsur instruktur berpengalaman, materi yang relevan, metode yang efektif, dan peserta yang antusias. Semua elemen ini dapat menciptakan peningkatan signifikan terhadap kompetensi kerja, efektivitas organisasi, dan produktivitas (Mangkunegara, 2011).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Prawirosentono (2008:2) menyebutkan bahwa kinerja mencerminkan upaya individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan etis. Menurut Miner (2007:172), kinerja dapat dilihat dari empat aspek utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama. Michel (2001) dalam Haryanti (2017) juga menambahkan indikator lain seperti komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya berdampak pada keberhasilan personal, tetapi juga sangat menentukan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini sesuai dengan pandangan Sugiyono (2014:8), yang menyatakan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan dasar pemikiran positivistik serta pengumpulan data melalui instrumen penelitian yang terstruktur.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya di Rayon IV Wiyung, yang berjumlah 98 orang. Mereka terdiri dari berbagai jabatan seperti kepala rayon, kepala pos, komandan regu, jurumudi, dan juru padam. Populasi ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian terhadap pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2008:115).

Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden dari total populasi. Sampel ini ditentukan berdasarkan kuisioner yang kembali dan valid untuk dianalisis. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus terbatas, dengan mempertimbangkan ketersediaan data dan kemudahan akses terhadap responden yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner tertutup yang dibagikan langsung kepada responden. Data yang dikumpulkan meliputi variabel pendidikan dan pelatihan (X) serta kinerja pegawai (Y), dengan indikator yang telah ditentukan. Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder dari dokumen dan referensi ilmiah pendukung (Sugiyono, 2014).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memenuhi syarat analisis regresi. Setelah itu, digunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2018). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X terhadap variabel Y.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila item-item dalam kuisioner memiliki korelasi signifikan terhadap skor total (Sugiyono, 2014). Uji validitas dilakukan menggunakan teknik Pearson Product Moment terhadap 20 butir kuisioner. Nilai r tabel sebesar 0,361 ($n = 30$, $\alpha = 0,05$). Seluruh nilai r hitung dari item kuisioner berkisar antara 0,364 sampai 0,818, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Sugiyono, 2014).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Butir Kuisioner (N)
0.802	20

Sumber : SPSS

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,802. Nilai ini menunjukkan bahwa seluruh item kuisioner memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, sehingga instrumen reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal. Uji ini penting karena analisis regresi mempersyaratkan data residual terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov Test. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,13 > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Ini berarti data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel bebas dalam model regresi. Suatu model bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, nilai Tolerance = 1,00 dan VIF = 1,00. Karena hanya terdapat satu variabel independen (pendidikan dan pelatihan), maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.72	6.00		1.45	0.16		
Pendidikan dan Pelatihan (X)	1.02	0.16	0.77	6.34	0.00	1.00	1.00

Sumber : SPSS

Uji Analisis Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2014).

Tabel. 3 Hasil Uji Analisis Linear Sederhana

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.72	6.00		1.45	0.16
Pendidikan dan Pelatihan (X)	1.02	0.16	0.77	6.34	0.00

Sumber : SPSS

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon IV Wiyung Kota Surabaya. Nilai signifikansi sebesar $0,00 (< 0,05)$ mengindikasikan bahwa hipotesis diterima, di mana peningkatan pendidikan dan pelatihan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini

menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat yang tepat sasaran, seperti pelatihan teknis dan pembinaan mental, dapat meningkatkan kompetensi pegawai baik secara pengetahuan maupun keterampilan lapangan.

Penemuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam membentuk kualitas kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Rahmah et al. (2023), yang menunjukkan hubungan signifikan antara diklat dan kinerja pegawai. Artinya, investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu layanan publik. Bagi instansi seperti pemadam kebakaran yang bekerja dalam tekanan dan situasi darurat, kompetensi pegawai menjadi syarat mutlak bagi optimalnya pelayanan kepada masyarakat.

4. KESIMPULAN

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Rayon 4 Wiyung Kota Surabaya” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana terhadap 30 pegawai ASN sebagai sampel, diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, serta sikap kerja pegawai. Penelitian ini juga mengangkat permasalahan nyata yang terjadi di lapangan, yaitu kurangnya attitude dan belum meratanya kompetensi pegawai dalam mengoperasikan peralatan maupun menjalin kerja sama lintas rayon, yang menjadi dasar penting dilakukannya peningkatan SDM melalui program diklat yang terarah dan tepat sasaran.

Temuan ini memiliki implikasi penting secara praktis dan teoretis. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi pimpinan instansi, khususnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon IV Wiyung, untuk terus meningkatkan efektivitas program pendidikan dan pelatihan sebagai strategi pengembangan kinerja pegawai. Secara teoretis, temuan ini memperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu dan menegaskan bahwa pendidikan serta pelatihan yang tepat dapat meningkatkan performa pegawai dalam organisasi pelayanan publik. Dengan begitu, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan bukti ilmiah, tetapi juga mendorong perumusan kebijakan internal berbasis data yang mendukung penguatan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, saran berikut dapat dibuat:

Peneliti memberikan beberapa saran dan rekomendasi kepada berbagai pihak terkait dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini. Sebagai rekomendasi utama, penelitian selanjutnya yang akan menguji variabel pendidikan dan pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang holistik baik secara internal maupun eksternal. Penelitian tersebut dapat menggunakan metode yang bisa memperdalam wawasan terkait hubungan kedua variabel tersebut. Sebagai contoh, penggunaan metode kualitatif yang mendalam seperti observasi secara partisipan maupun penelitian jangka panjang dapat membantu memperluas pemahaman yang konkret terkait hubungan kedua variabel tersebut. Selain itu,

peneliti juga merekomendasikan dilakukannya penelitian dengan variabel yang serupa pada instansi-instansi ataupun perusahaan-perusahaan yang lain dengan mempertimbangkan urgensi terkait kinerja pegawai sebagai salah satu indikator keberhasilan. Mengetahui keterbatasan pada penelitian ini, peneliti juga memberikan saran untuk melakukan penelitian pada berbagai daerah yang lain agar bisa tercipta pemahaman yang meluas terkait hubungan kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, I. (2001). *Akuntansi sektor publik*. BPF E UGM.
- Candra, N. N. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5839–5867. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23136>
- Denny, D., Mukzam, M. D., & Eko, G. (2014). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10). PT Indeks.
- Digdowiseiso, K., & Alfian, M. (2023). Analisis kinerja keuangan pemerintah daerah Kabupaten Bima tahun anggaran 2017–2021. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 247–258.
- Djarwanto, P. S. (2001). *Pokok-pokok analisa laporan keuangan* (Cet. 8). BPF E.
- Hamzah, A. (2008). Pengaruh belanja dan pendapatan terhadap pertumbuhan ekonomi, kemiskinan dan pengangguran. *Konferensi Penelitian Jawa Timur*.
- Halim, A. (2002). *Seri akuntansi sektor publik: Akuntansi keuangan daerah*. Salemba Empat.
- Julaeha, R. S., & Penangsang, P. (2024). Analisis rasio keuangan daerah untuk mengukur kinerja keuangan Pemerintah Kabupaten Tuban tahun 2019–2023. *Jurnal Nirta: Studi Inovasi*, 4(1).
- Kotur, R. B., & Anbazhagan, S. (2014). Education and work-experience – Influence on the performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(5), 104–110. <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue2/Version%201/P01621103110.pdf>
- Ma'arif, M. S., & Kartika, A. (2012). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. IPB Press.
- Mahmudi. (2010). *Analisis laporan keuangan pemerintah daerah* (Edisi ke-2). STIM YKPN.
- Mandua, T. L., Numberi, C. L., & Werimon, S. (2022). Analisis kinerja keuangan anggaran pendapatan belanja daerah Kabupaten Teluk Wondama periode 2017–2021. *Jurnal Lensa Ekonomi*, 16(2), 237–253.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi sektor publik*. Andi.
- Miner, J. B. (2007). *Organizational behavior 4: From theory to practice*. M.E. Sharpe.
- Mondy, R. W. (2008). *Human resource management* (Bayu Airlangga, Penerj.). PT Gelora Aksara Pratama.
- Munawir. (2001). *Akuntansi keuangan dan manajemen*. BPF E.
- Nordiawan, D., Putra, I. S., & Rahmawati, M. (2007). *Akuntansi pemerintahan*. Salemba Empat.
- Panambunan, O., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman kerja, pelatihan kerja, iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) wilayah

- SULUTTENGGGO. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2183–2192.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16506>
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *AGORA*, 4(2), 259–264.
<https://media.neliti.com/media/publications/57136-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>
- Rantebalik, B., Tawakkal, & Sutrisna, A. (2016). Analisis kinerja pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah Pemerintah Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 9(2), 192–206.
- Sartika, N. (2019). Analisis rasio keuangan daerah untuk menilai kinerja keuangan Pemerintah Daerah Kepulauan Meranti. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(19), 147–153.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Ekonomi sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sriningsih, S., Ismiwati, B., & Sayuti, M. (2021). Analisis keserasian belanja modal dan belanja operasional pada keuangan daerah Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 39–55.
- Sugiyarti, T. H., & Amir, H. (2016). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padam Ardyta Aktuaria Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umboh, L. W., Tewal, B., & Adolfini. (2016). Pengaruh disiplin, pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 566–574.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11716>
- Widodo. (2001). *Analisa rasio keuangan pada APBD Kabupaten Boyolali: Manajemen keuangan daerah*. UPP AMP YKPN.
- Zuhdi, F. I. N., Mawardi, M. C., & Hidayati, I. (2023). Analisis kinerja keuangan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) Kabupaten Pamekasan tahun 2019–2021. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 12(2), 721–728.