

## Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Cilegon

Popon fauziah <sup>1</sup>, Ratih Hastasari <sup>2</sup>, Wawan Saputra <sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika Cimone <sup>1,2,3</sup>  
Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.

Email: [Poponfauziahahmad@gmail.com](mailto:Poponfauziahahmad@gmail.com) <sup>1</sup>, [ratih.rhs@bsi.ac.id](mailto:ratih.rhs@bsi.ac.id) <sup>2</sup>, [wawan.wsa@bsi.ac.id](mailto:wawan.wsa@bsi.ac.id) <sup>3</sup>

Submit:  
14-10-2025

Revisi:  
15-10-2025

Terima  
18-10-2025

Terbit Online:  
19-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam riset ini ialah untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Proses penentuan sampel dalam kajian ini mengadopsi teknik sampling. Dengan demikian, perhitungan untuk menetapkan jumlah sampel mengacu pada formula Slovin. mendistribusikan kuesioner kepada karyawan sebanyak 92 responden. Peneliti menggunakan metode dan aplikasi penelitian kuantitatif statistik yang pengolahan data dalam kajian ini dieksekusi menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS versi 21. Hasil riset mengindikasikan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada angka 0,16, serta Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di level 0,000. Oleh sebab itu, secara bersama-sama, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdampak pada Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 serta perolehan koefisien determinasi simultan dalam studi ini, yakni R Kuadrat sebesar 0,463 atau 46,3%. Maksudnya, Kinerja Karyawan sebesar 46,3% dipengaruhi oleh kontribusi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sementara selebihnya merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk memperluas cakupan variabel dan sampel sehingga hasilnya dapat lebih umum dan dapat diterapkan secara luas dalam konteks organisasi lainnya.

Keyword: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

**Abstracts** - The purpose of this study is to determine the influence of training and human resource development on the performance of employees at the Cilegon City Fire and Rescue Service. The sample in this study uses taking objects from samples called sampling. So for sampling, the formula used is the slovin formula. distributed questionnaires to employees as many as 92 respondents. The researcher uses statistical quantitative research methods and applications that will be used to process data in this study using the IBM SPSS statistical application version 21. The results of this study show that training has a positive and significant effect on employee performance by 0.16 and human resource development has a positive and significant effect on employee performance by 0.000. Therefore, training and human resource development together affect employee performance with a value of 0.000 and the value of the simultaneous determination coefficient in this study, which is R square of 0.463 or 46.3%. This means that employee performance is influenced by 46.3% by HR training and development while the rest is influenced by other variables that are not studied in this study. It is recommended for subsequent researchers to expand the scope of variables and samples so that the results can be more general and can be applied widely in other organizational contexts

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial bagi keberhasilan organisasi sektor publik, khususnya pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon yang mengemban tugas vital dalam mitigasi insiden kebakaran dan penyelamatan kegawatdaruratan. Agar dapat menyajikan mutu

layanan prima bagi publik, instansi tersebut membutuhkan sokongan aparatur yang profesional dan berdedikasi tinggi. Namun, berdasarkan pengamatan awal, teridentifikasi sejumlah problematika yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, di antaranya adalah keterbatasan fasilitas pendukung serta minimnya program Pelatihan dan agenda

Pengembangan Sumber Daya Manusia. Isu-isu tersebut berpotensi mengakibatkan penurunan produktivitas serta hilangnya fokus dalam mendedikasikan energi dan waktu saat bertugas (Sudaryana et al, 2021).

Sebagai solusi untuk menjawab permasalahan tersebut, Pelatihan dan Pengembangan SDM menjadi fungsi manajerial yang esensial guna mengoptimalkan sumber daya manusia. Pelatihan memiliki keunggulan karena dapat menjadikan staf lebih akuntabel, memahami urgensi kolaborasi, mampu menginternalisasi informasi, dan mengaplikasikan etos kerja yang diharapkan, yang pada akhirnya menjadi salah satu metode untuk memajukan Kinerja Karyawan. Di sisi lain, Pengembangan SDM umumnya bersifat jangka panjang dan berkelanjutan, yang unggul dalam memastikan staf dibekali pengetahuan mutakhir seiring kemajuan teknologi, sehingga mampu mendorong peningkatan Kinerja Karyawan secara signifikan. Kelemahan atau dampak negatif dari ketiadaan program Pengembangan SDM adalah potensi staf tidak mampu bekerja secara optimal, yang berimplikasi pada penurunan mutu layanan kepada publik (Candra Susanto et al., 2024).

Penelitian ini menawarkan inovasi dan kebaruan dengan menguji pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada konteks spesifik Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Keunikan ini muncul karena riset-riset terdahulu menunjukkan variasi variabel independen, seperti studi yang menambahkan variabel mediasi (motivasi kerja), atau variabel independen lain (kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, atau karakteristik pekerjaan). Melalui pemaduan Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai prediktor utama pada instansi tanggap darurat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konstruktif bagi instansi terkait mengenai bagaimana kedua program ini bisa memberikan pengaruh yang bermakna pada Kinerja Karyawan (Ilahi & Lestari, 2025).

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang dilaksanakan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Ruang lingkup variabel yang diteliti mencakup Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan berjumlah 92 responden, yang perhitungannya mengacu pada formula Slovin. Mengacu pada konteks latar belakang, rumusan masalah dalam studi ini adalah:

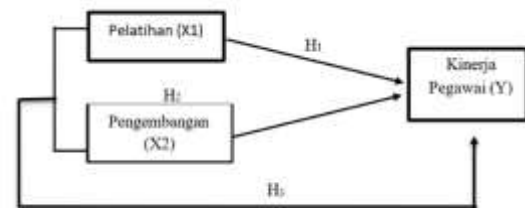
1. Apakah Pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon?
2. Apakah Pengembangan SDM (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon?

3. Apakah Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon?

Sasaran fundamental dari pelaksanaan studi ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pelatihan (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pengembangan SDM (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan
4. terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai sebuah model konseptual yang menjelaskan relasi teoretis antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Sumber : Popon, 2025

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Model Konseptual:

- a. Pelatihan (X1) → Kinerja Pegawai (Y) (H1)
- b. Pengembangan SDM (X2) → Kinerja Pegawai (Y) (H2)
- c. Pelatihan (X1) & Pengembangan SDM (X2) → Kinerja Pegawai (Y) (H3)

Hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ha1: Diduga variabel pelatihan mengandung efek yang krusial bagi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.
2. Ha2: Diduga variabel Pengembangan SDM berkontribusi secara positif pada kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.
3. Ha3: Diduga variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.

## 2. METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan bagaimana topik riset mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dipelajari secara teknis, menggunakan metodologi kuantitatif statistik (Fahrozi et al., 2025).

### 2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif statistik. Desain penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, yaitu apakah terdapat hubungan kausal antara variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Objek penelitian ini adalah Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon yang berlokasi di Komplek Sukmajaya Mandiri, Jl. Ahmad Yani Kavling 3, Sukmajaya, Kecamatan Jombang, Kota Cilegon, Banten, dengan populasi sebanyak 120 pegawai dan sampel penelitian berjumlah 92 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini memiliki tiga variabel utama, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Variabel Pelatihan berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja; variabel Pengembangan SDM mencakup proses peningkatan kualitas dan kemampuan pegawai melalui rotasi unit kerja, pelatihan, pengarahan, serta penugasan sementara; sedangkan variabel Kinerja Pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama antarpegawai. Adapun periode penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu mulai tanggal 13 Maret 2025 hingga 10 Mei 2025.

### 2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.
2. Sampel: Proses penentuan sampel mengadopsi teknik sampling. Perhitungan untuk menetapkan jumlah sampel mengacu pada Formula Slovin, yang menghasilkan total 92 responden yang menjadi subjek pendistribusian kuesioner.

### 2.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial dengan pengolahan data dieksekusi menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS versi 21. Prosedur analisis data mencakup serangkaian uji sebagai berikut:

#### 1. Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk memastikan instrumen pengumpulan data (kuesioner) telah memenuhi standar kualitas:

- a. Uji Validitas: Bertujuan memastikan terdapat korespondensi antara data yang dihimpun dengan fakta sesungguhnya pada objek penelitian. Instrumen dikatakan sah jika mampu mengukur tepat apa yang seharusnya diukur (Husna et al., 2024).

- b. Uji Reliabilitas: Dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen kuesioner. Uji ini dilakukan setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid (Ismail, 2016).

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memastikan model regresi yang dibentuk bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE):

- a. Uji Normalitas: Digunakan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal (Ardiansyah et al., 2023).
- b. Uji Heteroskedastisitas: Bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan adanya pola sistematis dan teratur pada grafik sebar (Fitri et al., 2023).
- c. Uji Multikolinearitas: Dilakukan untuk mengidentifikasi korelasi linier yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10 (Mirela Tiarani & Sedy Santosa, 2022).

#### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengelaborasi hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X1 dan X2). Model persamaan matematis regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai; X1= Pelatihan; X2= Pengembangan SDM;  $\alpha$  = Konstanta;  $\beta_{1,2}$  = Koefisien Regresi;  $\epsilon$  = Error Term/Residual (Monalis et al., 2020).

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memverifikasi dugaan penelitian:

- a. Uji T (Parsial): Berfungsi untuk mengevaluasi hipotesis secara terpisah, guna menentukan apakah terdapat dampak yang signifikan dari masing-masing faktor independen (X1 dan X2) terhadap faktor dependen (Y). Kriteria keputusan adalah membandingkan nilai t Hitung dengan t tabel dan melihat nilai signifikansi (Sig. < 0,05) (Puspita & Nurhalim, 2021).
- b. Uji F (Simultan): Dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara bersama-sama (simultan) memberikan dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis simultan diterima jika nilai Sig. yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05 (Nurzaman & Gunawan, 2023).

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

Pemeriksaan ini diniatkan agar dapat menilai kapasitas model regresi dalam menjelaskan variasi

pada variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai R Square (R<sup>2</sup>) menunjukkan persentase total variasi Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) (Sarip & Mustangin, 2023).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kajian studi, Periset menggunakan kuesioner sebagai sumber data. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan responden sebanyak 92 pegawai. Partisipan dalam riset ini adalah para staf dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Karakteristik demografis partisipan akan dipaparkan secara deskriptif, dengan dukungan penyajian data dalam format tabel yang mengelompokkan partisipan berdasarkan gender, umur, tingkat akademik terakhir, serta masa kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Uraian tersebut diharapkan data tersebut menyajikan potret yang komprehensif mengenai profil partisipan dan relevansinya dengan permasalahan yang diteliti (Terimajaya et al., 2024).

Pada bagian ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota cilegon yang dianalisis menggunakan bantuan program excel dan SPSS Statistics 21 (Towoliu et al., 2023).

#### 3.1 Uji Kualitas Data

##### 3.1.1 Uji Validitas

Proses pengujian validitas ini dilaksanakan dengan memperbandingkan angka rhitung dengan rtabel. Sebaran rtabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom) dengan formulasi  $df=n-2$ , sehingga diperoleh  $df=92-2=90$ . Pada tingkat Sig. ( $\alpha=0,05$ ), angka r tabel yang didapat ialah 0,205.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	10	0,362 s/d 0,586	0,205	Valid
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	10	0,478 s/d 0,586	0,205	Valid
Kinerja (Y)	10	0,451 s/d 0,	0,205	Valid

Sumber : Popon, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dari variabel pelatihan, pengembangan SDM dan kinerja menunjukkan bahwa semua

pernyataan yang mempunyai nilai R hitung > 0,205 sehingga dapat dinyatakan **valid**.

#### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,655	>	0,60	Reliable
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	0,740	>	0,60	Reliable
Kinerja (Y)	0,746	>	0,60	Reliable

Sumber : Popon, 2025

Berdasarkan tabulasi itu, kesimpulan yang ditarik ialah bahwa faktor Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta Kinerja Karyawan seluruhnya menunjukkan angka Cronbach's Alpha yang melampaui 0,60. Maka sebab itu, semua instrumen yang diterapkan supaya masing-masing faktor tersebut dapat dianggap reliabel serta mengandung tingkat keandalan yang baik.

#### 3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 3.2.1 Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas bertujuan supaya memeriksa apakah data pada faktor bebas (X) dan faktor terikat (Y) terdistribusi secara normal. Dalam kajian studi ini, metode yang diterapkan ialah tes Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	2.14391336
<sup>b</sup>		
Most	Absolute	.096
Extreme	Positive	.071
Differences	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.370

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Sumber : Popon, 2025

Merujuk pada tabulasi output tes, angka Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh ialah 0,370, yang mana angka ini lebih maksimal daripada 0,05. Sesuai dengan kriteria tes Kolmogorov-Smirnov, temuan ini mengindikasikan bahwasanya data penelitian terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

##### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tes ini dimaksudkan guna mendeteksi keberadaan korelasi yang tinggi antar- faktor bebas

(independen) dalam sebuah model regresi. Deteksi dilaksanakan dengan memperhatikan angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

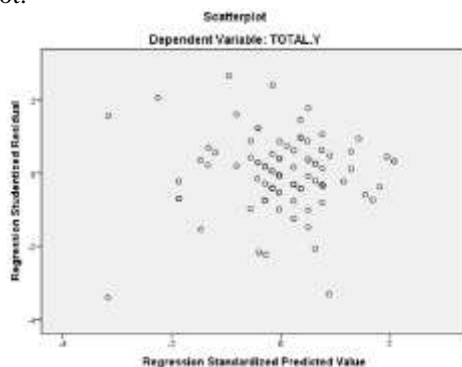
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.694	1.441	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	.694	1.441	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Popon, 2025

Temuan tes multikolinieritas menunjukkan bahwa angka Tolerance untuk faktor X<sub>1</sub> (Pelatihan) serta X<sub>2</sub> (Pengembangan Sumber Daya Manusia) adalah 0,694, sementara besaran VIF untuk kedua faktor itu mencapai 1,441. Mengingat angka VIF berada di minim dari 10 serta skor Tolerance melampaui 0,1, maka bisa disarikan bahwasanya model regresi ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan ini dimaksudkan agar mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dari residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Riset ini mengaplikasikan metode analisis scatterplot.



Sumber : Popon, 2025

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar di atas diketahui bahwa titik – titik pada scatterplot tersebar secara acak tanpa membentuk pola sistematis yang jelas. Sebagian besar titik – titik juga terkonsentrasi di sekitar nilai nol pada sumbu vertikal (residu). Tidak adanya pola sistematis menunjukkan bahwa model regresi mungkin telah menangkap hubungan linear dengan baik. Maka dari hal – hal yang telah diketahui diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
------------------	------------------------------	-------------------

Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	10.099
	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.265
	Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	.519

Sumber : Popon, 2025

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 10,099 + 0,265X_1 + 0,519X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan menaikkan kinerja sebesar 0,265, sedangkan peningkatan satu satuan pada pengembangan SDM akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,519. Kedua pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji T

Tes ini dimanfaatkan guna menganalisis pengaruh parsial dari masing-masing faktor independen, yaitu Pelatihan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia, terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6 Hasil Uji T

variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Ket
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	2.468	1,987	.016	Sig
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	5.631	1,987	.000	Sig

Sumber : Popon, 2025

Berdasarkan hasil Uji T, diketahui bahwa kedua variabel lebih besar dari t tabel (1,987) dan menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, secara parsial, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 3.4.2 Uji F

Pemeriksaan ini dimaksudkan agar mengetahui apakah seluruh faktor independen secara bersama-sama (simultan) memberikan dampak pada faktor dependen. Tingkat Sig. (α) yang ditetapkan mencapai 0,05. Hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua faktor independen secara serentak memengaruhi faktor dependen, akan diterima jika angka Sig output tes lebih minimum dari tingkat kepercayaan itu.

Tabel 7 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	38.323	3,099	0.000	Signifikan
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )				

Sumber : Popon, 2025

Melalui pengujian yang memakai tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (df1) sejumlah 3 dan derajat kebebasan (df2) =  $(n-k) = 92-3 = 89$ , maka didapatkan angka f-tabel sejumlah 3,099. Kriteria keputusan yang diterapkan ialah asumsi diterima bila angka f-hitung melampaui besaran f-tabel. Temuan kalkulasi regresi linear berganda menunjukkan perolehan besaran f-hitung sebanyak 38,323. Berdasarkan perbandingan tersebut, jelas bahwa nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel ( $38,323 > 3,099$ ). Selain itu, skor Sig. yang diperoleh ialah 0,000, yang jauh lebih minimum daripada 0,05. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya H03 mendapatkan penolakan serta Ha3 mengalami penerimaan. Hal ini membuktikan bahwa faktor Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama mempunyai dampak penting pada Kinerja Karyawan.

### 3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8  
Uji Koefisien Determinasi Parsial

variabel	R Square	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.271	Signifikan
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	.426	

Sumber : Popon, 2025

Pelatihan (X1) memberikan kontribusi sebesar 27,1% terhadap Kinerja. Sedangkan, Pengembangan SDM (X2) memberikan kontribusi sebesar 42,6% terhadap Kinerja.

#### 3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9  
Uji Koefisien Determinasi Simultan

variabel	R Square	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.463	Signifikan
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )		

Sumber : Popon, 2025

Kedua variabel bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 46,3% terhadap Kinerja, sedangkan 53,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Merujuk pada temuan riset yang dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota

Cilegon, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial Pelatihan (Uji t): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Hasil ini dikonfirmasi oleh nilai thitung (2,468) yang lebih besar dari ttabel (1,978), serta nilai signifikansi (0,016) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha1) diterima.
2. Pengaruh Parsial Pengembangan SDM (Uji t): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai thitung (5,631) yang lebih besar dari ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi (0,000) yang jauh di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha2) diterima.
3. Pengaruh Simultan (Uji F): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara kolektif (simultan) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Bukti didapatkan dari nilai Fhitung (38,323) yang melampaui Ftabel (3,099), dan tingkat signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha3) diterima.
4. Koefisien Determinasi Parsial: Secara parsial, faktor Pelatihan (X1) memberikan kontribusi (dampak) sebesar 27,1% terhadap Kinerja Pegawai, sementara faktor Pengembangan SDM (X2) memberikan kontribusi (andil) sebesar 42,6%.
5. Koefisien Determinasi Simultan: Nilai *R Square* (R<sup>2</sup>) adalah 0,463. Ini berarti 46,3% dari total variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh gabungan faktor Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sisanya, 53,7% (100% - 46,3%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

### 4.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian pelatihan, pengembangan sdm dan kinerja pegawai maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
  - a. Pada variabel pelatihan instansi perlu mengoptimalkan kualitas pelatihan dengan menyediakan pelatihan yang relevan, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kemudian variabel pengembangan sdm instansi perlu mengevaluasi efektifitas pengembangan sdm yang telah dilakukan untuk memahami apakah program pengembangan yang telah dilakukan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Pada variabel kinerja pegawai juga cukup baik, namun hal tersebut tetap menjadi suatu perhatian bagi Dina Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon untuk dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja

agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal guna mencapai sasaran dari organisasi yang sudah ditentukan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi periset selanjutnya yang ingin atau melakukan penelitian yang sama disarankan untuk menambah atau memperbanyak jumlah sampel yang akan diteliti dan juga mengganti atau menambah variabel-variabel lain yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & Hasan, S. S. El. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3555–3562. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1755>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ilahi, R. R., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkelanjutan Pada PT Prabu Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JMAEKA)*, 1(4), 384–392. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.186>
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2), 211–222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/2436/2013>
- Mirela Tiarani & Sedyanta Santosa. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam Tiarani Mirela, Sedyanta Santosa. *Pelatihan Dan Pengembangan...*, 7(1), 44. <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/index>
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Nurzaman, A., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(1), 48–64. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i1.2366>
- Puspita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2), 104–110. <https://doi.org/xx.xxxxx/jikb.v0i0.00>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 167–186.
- Terimajaya, i wayan, Dewi, ni luh sintya, Simamora, T., Judijanto, L., Sigamura, radha krisnamurti, Nurhayati, Kusumastuti, sri yani, Bahana, R., Permatasari, anindita henindya, Salma, A., Sudarsani, ni putu, Ardiansyah, & Basri. (2024). *DASAR-DASAR STATISTIKA*.
- Towoliu, G. T., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.