

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KECAMATAN DUREN SAWIT KOTA JAKARTA TIMUR

Agus Jaya¹, Mohammad Mulyadi²

agusjaya1231@gmail.com¹

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiemi

ABSTRAK

Berdasarkan data capaian pelayanan Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit, terjadi perubahan dalam pencapaian target kinerja pegawai antara tahun 2023 dan 2024 yang ditandai dengan penurunan jumlah pegawai yang mencapai kinerja 100%, dan penurunan sasaran kerja dalam aspek pencegahan kebakaran. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit Kota Jakarta Timur sebanyak 93 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka sampel yang diambil sebanyak 100% dari populasi, yaitu 93 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan software SPSS dengan teknik analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan berpengaruh sebesar 59,6% terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan berpengaruh sebesar 61,4% terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 49,3% terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh sebesar 71,9% terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit. Berdasarkan temuan, disarankan Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit, untuk melakukan perbaikan dalam kejelasan tujuan pelatihan, peningkatan pencahayaan di tempat kerja, penegakan kedisiplinan melalui sistem absensi yang lebih ketat, serta penguatan standar operasional prosedur (SOP) dan bimbingan teknis guna memastikan akurasi dan keteraturan dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Based on the service performance data of the Fire and Rescue Sector in Duren Sawit District, there was a change in employee performance target achievement between 2023 and 2024, marked by a decline in the number of employees achieving 100% performance and a decrease in work effectiveness in fire prevention efforts. This study aims to analyze and evaluate the extent to which Job Training, Work Environment, and Work Discipline influence Employee Performance at the Fire and Rescue Department of Duren Sawit District. This research employs a quantitative approach. The population consists of all employees at the Fire and Rescue Department of Duren Sawit District, East Jakarta, totaling 93 individuals. The sampling technique used is a census sampling method, meaning 100% of the population, or 93 respondents, were included in the sample. Data was collected through questionnaires and analyzed using SPSS software with statistical analysis techniques. The findings indicate that Job Training influences Employee Performance by 59.6%, the Work Environment by 61.4%, and Work Discipline by 49.3%. Collectively, Job Training, Work Environment, and Work Discipline simultaneously affect Employee Performance at the Fire and Rescue Department of Duren Sawit District by 71.9%. Based on these findings, it is recommended that the Fire and Rescue Department of Duren Sawit District improve the clarity of training objectives, enhance workplace lighting, enforce discipline through a stricter attendance system, and strengthen standard operating procedures (SOPs) and technical guidance to ensure accuracy and organization in work execution.

Keywords: Job Training, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dalam dunia kerja, setiap pegawai memiliki peran strategis sebagai bagian dari struktur organisasi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional menjadi faktor utama dalam

meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan, terutama dalam memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk merealisasikan visi dan melaksanakan misi organisasi secara efektif, dibutuhkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan, berinovasi dalam menghadapi tantangan, serta bekerja secara produktif sesuai dengan tuntutan lingkungan dan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi di sektor pemadam kebakaran dan penyelamatan, yang menuntut kesiapan fisik, mental, keterampilan teknis, kedisiplinan, serta kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi darurat. Profesionalisme pegawai, ketersediaan fasilitas pendukung, dan sistem kerja yang terorganisir berperan penting dalam efektivitas Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (Gulkarmat). Evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai menjadi esensial untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan data realisasi rencana kinerja Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit, terjadi perubahan dalam pencapaian target kinerja pegawai dari tahun 2023 ke 2024, mencerminkan dinamika tugas dan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Tabel 1 Realisasi Rencana Kinerja Pegawai Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit

Sasaran Kerja	Jumlah Pegawai	
	2024	2023
100%	73 Pegawai	87 Pegawai
91 – 99%	5 Pegawai	6 Pegawai
81 – 90%	11 Pegawai	-
71 – 80%	4 Pegawai	-

Sumber: Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit, 2024

Berdasarkan data tersebut, terjadi penurunan jumlah pegawai yang mencapai target kinerja 100%, dari 87 pegawai pada tahun 2023 menjadi 73 pegawai pada tahun 2024, sementara pencapaian kinerja dalam rentang 91–99% tetap stabil dengan sedikit perubahan dari 6 menjadi 5 pegawai. Selain itu, pada tahun 2024 muncul kategori baru dengan 11 pegawai berada dalam rentang pencapaian 81–90% dan 4 pegawai dalam rentang 71–80%, yang sebelumnya tidak tercatat pada tahun 2023. Perubahan ini mencerminkan dinamika dalam pelaksanaan tugas serta tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan upaya peningkatan kinerja secara optimal.

Tabel 2 Capaian Pelayanan Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit

Sasaran Kerja	Tahun 2024			Tahun 2023		
	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
Pencegahan	12	7	58,3%	12	10	83,3%
Penanggulangan Kebakaran	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Penyelamatan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Rata-rata			86,1%			94,4%

Sumber: Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit, 2024

Berdasarkan data capaian pelayanan Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit, terlihat adanya penurunan efektivitas dalam aspek pencegahan kebakaran, dengan persentase realisasi yang menurun dari 83,3% pada tahun 2023 menjadi 58,3% pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan bahwa upaya pencegahan masih menghadapi kendala yang perlu segera diatasi agar dapat meningkatkan kesadaran dan kesiapsiagaan masyarakat dalam menghadapi potensi kebakaran. Sementara itu, penanggulangan kebakaran dan

penyelamatan tetap menunjukkan kinerja maksimal dengan capaian 100% di kedua tahun tersebut, yang mencerminkan kesiapan operasional dalam menangani insiden kebakaran dan penyelamatan. Namun, secara keseluruhan, rata-rata capaian pelayanan mengalami penurunan dari 94,4% pada tahun 2023 menjadi 86,1% pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan yang perlu dievaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas pelayanan secara menyeluruh.

Kinerja pegawai di sektor pemadam kebakaran memiliki dampak langsung terhadap efektivitas penanganan insiden kebakaran dan keselamatan masyarakat. Penurunan capaian pelayanan di Kecamatan Duren Sawit dapat dikaitkan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Sejumlah permasalahan telah diidentifikasi, seperti kurangnya jumlah petugas lapangan, lambatnya respons terhadap insiden, serta terbatasnya fasilitas pemadam kebakaran yang memadai. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi terhadap berkurangnya efektivitas program pencegahan kebakaran dan peningkatan risiko terhadap keselamatan masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sektor Gulkarmat seperti Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Pelatihan kerja yang tepat dan berkualitas sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan dalam menangani situasi darurat. Pelatihan yang efektif tidak hanya membantu meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun kesiapan mental dan fisik dalam menghadapi berbagai kondisi di lapangan. “Pada hampir setiap survei, pelatihan mendapat peringkat tiga besar tunjangan yang diinginkan para karyawan dari pemberi kerja mereka dan mereka akan mencari perusahaan-perusahaan yang akan memberi mereka perangkat untuk maju dalam profesi mereka” (Singerin, 2022). Hal tersebut menjelaskan bahwa kesempatan untuk mendapatkan program pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan profesi yang dijalani merupakan salah satu harapan yang diinginkan oleh pegawai.

Di sektor pemadam kebakaran, pelatihan yang terus diperbarui sangat dibutuhkan karena perubahan teknologi, peralatan, dan prosedur keselamatan yang terus berkembang. Namun, pelaksanaan program pelatihan sering kali menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran, waktu, serta akses terhadap sumber daya pelatihan yang berkualitas. Di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur, terdapat sejumlah permasalahan terkait pelatihan, seperti kurangnya program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional dan minimnya motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan tersebut. Faktor ini mengurangi efektivitas upaya pengembangan kompetensi pegawai, yang berpotensi menurunkan kemampuan mereka dalam merespons insiden kebakaran dengan cepat dan efektif. Pegawai yang kurang terlatih mungkin kesulitan dalam menggunakan peralatan modern atau menerapkan prosedur baru yang lebih efisien, sehingga memperlambat respons saat keadaan darurat. Oleh karena itu, peningkatan mutu dan ketersediaan pelatihan harus menjadi prioritas untuk memastikan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan di lapangan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai, menumbuhkan semangat kerja, serta menciptakan suasana yang menyenangkan. Menurut Heizer dan Render (Ulum, Saputro, & Laksono, 2019), “lingkungan kerja mencakup faktor-faktor di luar manusia yang terdiri dari aspek fisik dan non-fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu, kesesakan, kepadatan, kebisingan, dan luas tempat kerja.” Kondisi-kondisi fisik ini berperan penting dalam menciptakan kenyamanan pegawai selama bekerja. Sementara itu, faktor non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di lingkungan kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan. Hubungan yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang

harmonis, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang baik, disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai dengan disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efisien, tepat waktu, dan menghasilkan kinerja maksimal, yang berkontribusi pada pencapaian organisasi. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap peraturan, pedoman teknis, dan kode etik profesi. Salah satu indikator yang dapat diukur adalah ketepatan kehadiran pegawai, di mana keterlambatan dan pelanggaran jam kerja mencerminkan tingkat disiplin serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Data mengenai pelanggaran jam kerja pegawai Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit dalam dua tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Data Pelanggaran Ketepatan Kehadiran Jam Kerja Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai yang melanggar	Rata-rata Keterlambatan	Keterangan
2023	90	10 Orang	627,46 Menit	2 Orang Hukdis ringan
2024	93	7 Orang	825,23 Menit	6 Orang Hukdis ringan

Sumber: Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit, 2024

Berdasarkan data pelanggaran ketepatan kehadiran jam kerja di Sektor Gulkarmat Kecamatan Duren Sawit, terjadi penurunan jumlah pegawai yang melanggar pada tahun 2024 dibandingkan tahun 2023, dari 10 orang menjadi 7 orang. Meskipun jumlah pelanggaran berkurang, rata-rata keterlambatan meningkat signifikan, yaitu dari 627,46 menit pada tahun 2023 menjadi 825,23 menit pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada penurunan jumlah pelanggaran, tingkat keterlambatan per individu semakin tinggi. Selain itu, jenis hukuman yang diterima oleh pegawai pelanggar adalah hukdis ringan, yang menunjukkan adanya upaya disiplin yang tetap diterapkan untuk menjaga kedisiplinan pegawai. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap peningkatan disiplin kerja dan evaluasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan, guna menjaga kinerja pegawai secara optimal.

Disiplin kerja terletak pada kemampuannya untuk menciptakan keteraturan dan efisiensi di tempat kerja. Pegawai yang mampu mentaati peraturan dengan konsisten akan bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan, dan menjaga kualitas hasil kerja. Selain itu, disiplin juga membantu membangun budaya kerja yang profesional, di mana setiap individu memahami tanggung jawab mereka dan melaksanakan tugas dengan penuh komitmen. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemadam kebakaran Kecamatan Duren Sawit Kota Jakarta Timur. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti akan melakukan kajian mendalam dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit Kota Jakarta Timur”

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausalistik untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yakni pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (Sugiyono, 2020), “metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka” Teknik pengumpulan data mencakup data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner untuk memastikan keaslian informasi, serta data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber seperti literatur, buku, jurnal, dan situs web guna mendukung analisis penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah 93 pegawai Sektor Damkar di Kecamatan Duren Sawit. Menurut (Arikunto, 2019), “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi” Dengan menggunakan non-probability sampling, penelitian ini memastikan bahwa data yang diperoleh lebih akurat dan representatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Nilai Hitung Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	.637**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.2	.647**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.3	.687**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.4	.698**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.5	.623**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.6	.654**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.7	.660**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.8	.608**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.9	.628**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.10	.669**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.11	.464**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.12	.380**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X1.13	.249*	0.2039	0.016	0.05	Valid
X2.1	.528**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.2	.647**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.3	.570**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.4	.647**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.5	.548**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.6	.578**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.7	.588**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.8	.653**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X2.9	.342**	0.2039	0.001	0.05	Valid
X2.10	.307**	0.2039	0.003	0.05	Valid
X2.11	.293**	0.2039	0.004	0.05	Valid
X2.12	.281**	0.2039	0.006	0.05	Valid
X2.13	.321**	0.2039	0.002	0.05	Valid
X2.14	.234*	0.2039	0.024	0.05	Valid
X3.1	.737**	0.2039	0.000	0.05	Valid

Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Nilai Hitung Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
X3.2	.651**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.3	.699**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.4	.711**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.5	.672**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.6	.703**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.7	.601**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.8	.276**	0.2039	0.007	0.05	Valid
X3.9	.630**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.10	.708**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.11	.709**	0.2039	0.000	0.05	Valid
X3.12	.744**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.1	.563**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.2	.589**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.3	.666**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.4	.517**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.5	.625**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.6	.605**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.7	.611**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.8	.622**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.9	.602**	0.2039	0.000	0.05	Valid
Y.10	.548**	0.2039	0.000	0.05	Valid

Sumber: data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y), yang melibatkan 93 responden, seluruh item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2039) serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Untuk variabel Pelatihan Kerja terdapat 13 item pernyataan, Lingkungan Kerja 14 item, Disiplin Kerja 12 item, dan Kinerja Pegawai 10 item, semuanya memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dianggap valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan uji Cronbach's Alpha (α). Menurut (Ghozali, 2018), "suatu tabel penelitian dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60". Dengan menggunakan bantuan SPSS, perhitungan dilakukan dan diperoleh koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha untuk setiap tabel penelitian seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Baku	Hasil
Pelatihan Kerja (X1)	0.842	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.746	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.879	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.798	0.6	Reliabel

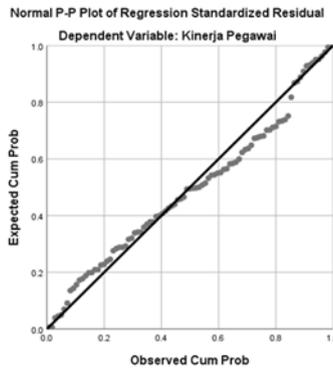
Sumber: data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data yang dikumpulkan dari penelitian menunjukkan bahwa dalam uji reliabilitas yang dilakukan, variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian tersebut dapat dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi

data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas PP-Plot

Sumber: data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinieritas dan tidak memiliki korelasi antar-variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance $\leq 0,10$ atau VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas dalam regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

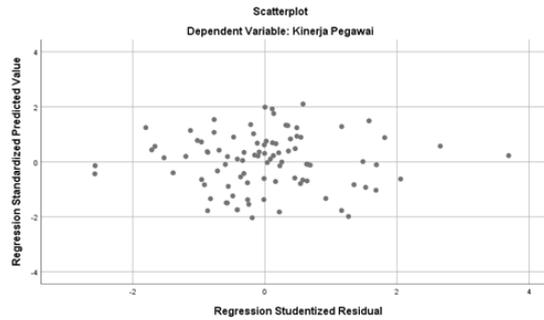
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan Kerja (X1)	.431	2.322
Lingkungan Kerja (X2)	.380	2.632
Disiplin Kerja (X3)	.492	2.033

Sumber: data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel X1 (Pelatihan Kerja) memiliki nilai VIF sebesar 2,322 dan tolerance sebesar 0,431, Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai VIF sebesar 2,632 dan tolerance sebesar 0,380, sementara Variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai VIF sebesar 2,033 dan tolerance sebesar 0,492. Seluruh variabel tersebut memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai tolerance yang lebih dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara seluruh variabel tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians antara pengamatan dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual tetap konstan pada setiap tingkat variabel independen. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik scatterplot, yang akan ditampilkan pada bagian berikut.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa titik data menyebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0. Penyebaran tidak membentuk pola bergelombang atau membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,229 + 0,341 X1 + 0,456 X2 + 0,226 X3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0.229 berarti nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.229 jika nilai variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai nol.
2. Koefisien regresi dari variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,341 yang berarti bahwa setiap adanya penambahan 1 persen pada nilai variabel Pelatihan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit sebesar 0,341 satuan.
3. Koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,456 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan 1 persen pada nilai variabel Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit sebesar 0,456 satuan.
4. Koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,226 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan 1 persen pada nilai variabel Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit sebesar 0,226 satuan.

Uji T

Uji t untuk menginterpretasikan koefisiensi variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dalam penelitian ini, perlu ditentukan nilai konstanta dan koefisiensi regresi yang terdapat dalam coefficients(a) hasil uji data penelitian. Hasil pengujian uji t yang diperoleh melalui analisis menggunakan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut:

1. Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,343 yang lebih besar daripada nilai t tabel 1.986 serta dapat dilihat dari sig. variabel Pelatihan Kerja 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit.
2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,059 yang lebih besar daripada nilai t tabel 1.986 serta dapat dilihat dari sig. variabel Lingkungan Kerja 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Lingkungan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit.

3. Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,852 yang lebih besar daripada nilai t tabel 1.986 serta dapat dilihat dari sig. variabel Disiplin Kerja 0,005 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui model regresi yang digunakan apakah sudah signifikan, dengan ketentuan bahwa jika p value < $\alpha = 5\%$ berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian Uji F yang diperoleh melalui analisis menggunakan SPSS disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.114	3	13.038	79.506	.000 ^b
Residual	14.595	89	.164		
Total	53.709	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data olahan peneliti, 2025

Pada diatas dapat dilihat bahwa F hitung yang diperoleh sebesar 79,506 sedangkan F tabel yang diperoleh sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians dari variabel dependen. Adjusted R-square berarti R-square telah disesuaikan dengan derajat jumlah kuadrat dalam perhitungan Adjusted R-square. Nilai koefisien adalah nol atau satu, jika nilai Adjusted R square kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen memiliki nilai sangat terbatas.

Tabel 6 Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.719	.40495

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji determinasi, nilai adjusted R Square sebesar 0,719. Hal ini berarti variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit sebesar 71,9% dan sisa 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan Kerja memberikan pengaruh sebesar 59,6% terhadap Kinerja Pegawai secara

parsial. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Pelatihan Kerja akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit.

2. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 61,4% terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Lingkungan Kerja akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit.
3. Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 49,3% terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Disiplin Kerja akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit.
4. Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit sebesar 71,9% dan sisa 28,1% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada variabel Pelatihan Kerja terdapat skor terendah sebesar 3,35 pada indikator “Kejelasan tujuan pelatihan dan Pencapaian tujuan pelatihan”. Sebaiknya, Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit meningkatkan kejelasan tujuan pelatihan dengan menyusun kurikulum pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan pegawai. Selain itu, evaluasi berkala terhadap pencapaian tujuan pelatihan perlu dilakukan untuk memastikan efektivitas program yang dijalankan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja terdapat skor terendah sebesar 3,33 pada indikator “Penempatan sumber cahaya di tempat kerja sudah sesuai kebutuhan”. Sebaiknya, Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit melakukan pemasangan sumber cahaya tambahan di area yang kurang terang, penggunaan pencahayaan ergonomis yang tidak menyilaukan, serta pemeliharaan rutin terhadap lampu dan instalasi listrik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai.
3. Pada variabel Disiplin Kerja terdapat skor terendah sebesar 3,06 pada indikator “Kehadiran selalu sesuai jadwal kerja”. Sebaiknya, Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit meningkatkan kepatuhan terhadap jadwal kerja dengan menerapkan sistem absensi yang lebih ketat.
4. Pada variabel Kinerja Pegawai terdapat skor terendah sebesar 3,02 pada indikator “Pekerjaan yang dilakukan selalu akurat dan terorganisir dengan rapi”. Sebaiknya, Sudin Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kecamatan Duren Sawit meningkatkan standar operasional prosedur (SOP) dan memberikan bimbingan teknis secara berkala untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan lebih akurat dan terorganisir

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Singerin, S. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D Revisi 2020*. Bandung: Alfabeta.
- Ulum, M., Saputro, A. K., & Laksono, D. T. (2019). *Sensor dan Aktuator Menggunakan Arduino*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).