

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN & PENYELAMATAN KOTA PAREPARE

*The Influence of Organizational Culture and Training on Employee Performance
in The Fire Extinguisher and Rescue of Parepare City*

Rahman Wahid Yusuf

E-mail: Rahmanwahidyusuf223@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend.Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91113

Abstract

Unto find out if the culture of the organization and training has a significant effect on the performance of employees in the fire and rescue service Kota Parepare. The data collection techniques used in this study are questionnaires, interviews and observations. The sample in this study was 70 respondents. The data source used is Primary Data Data which is directly obtained from respondents and Secondary Data data obtained indirectly related to organizational culture and training on employee performance. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that the Organizational Culture and Budaya Organisasi Training T-Test Results had a significant impact on employee performance in the Parepare City Fire and Rescue Service and on the Results of The Organization's Culture F Test (X1) and Training (X2) together had a significant influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Organizational culture, training and employee performance

Abstrak

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara dan Observasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 Orang responden. Sumber data yang digunakan yaitu Data Primer Data yang langsung diperoleh dari responden dan Data Sekunder Data yang diperoleh secara tidak langsung yang berhubungan dengan budaya organisasi dan pelatihan terhadap Kinerja pegawai. Teknik Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pada Hasil Uji T Budaya Organisasi dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare Dan pada Hasil Uji F Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Budaya organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya

suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi.

Menurut Edison dkk (2016:119) “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan pendapat Wheel dan Hunger dalam Mardianta (2016:127), bahwa “budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya”.

Selain budaya organisasi, pelatihan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Setiap organisasi mempunyai harapan yang besar agar pegawai dapat meningkatkan kinerja yang terbaik. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare harus mampu mengukur dan meningkatkan peranan kekuatan budaya organisasi dan pelatihan bagi setiap karyawan.

Dinas pemadam kebakaran Kota Parepare merupakan instansi yang bergerak bidang jasa dan pemadam kebakaran, yang dalam menjalankan program memiliki nilai-nilai yang di tegakkan untuk menginformasikan nilai etika, membangun kualitas instansi. pentingnya budaya organisasi ditanamkan sedini mungkin kepada setiap Karyawan agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Budaya organisasi dapat dilihat dalam sikap dan perilaku organisasi yang diaktualisasikan oleh setiap anggota organisasi yang mencerminkan prinsip-prinsip : Integritas, profesionalisme, keteladanan dan penghargaan pada SDM. Selain itu, pelatihan juga merupakan bentuk pengembangan yang penting bagi setiap karyawan dan wajib untuk diikuti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara dan Observasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Sumber data yang digunakan yaitu Data Primer Data yang langsung diperoleh dari responden dan Data Sekunder Data yang diperoleh secara tidak langsung yang berhubungan dengan budaya organisasi dan pelatihan terhadap Kinerja pegawai. Teknik Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.377	2.524		1.734	.088
B, Organisasi	.381	.086	.395	4.445	.000
Pelatihan	.441	.080	.493	5.542	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

1) Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian regresi untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4,445 dengan nilai signifikansi 0,000. sehingga (hipotesis diterima). Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare

2) Variabel Pelatihan

Hasil pengujian regresi untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 5.542 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga (hipotesis diterima). Dengan demikian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau simultan.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.513	2	32.757	36.595	.000 ^a
Residual	59.972	67	.895		
Total	125.486	69			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 36.595 dengan signifikansi 0.000. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai dengan satu, ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Koeffiien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.508	.94610

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52.2% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 47.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare akan mengalami peningkatan. Salah satu contoh di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare, rata-rata pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, itu terjadi karena sudah menjadi budaya organisasi. Sehingga budaya tersebut mampu menjadi motivator dalam diri para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga pada hipotesis terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare “ **Terbukti** “.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare, Berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan telah digalakkan terkhusus untuk PNS pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare. Seperti, melaksanakan Diklat Kepemimpinan. Pendidikan dan pelatihan seperti ini merupakan proses penting yang harus dilalui oleh PNS. Para pegawai dilatih untuk langsung mengimplementasikan proyek perubahan dan dalam diklat berbagai penilaian telah dilakukan, seperti sikap, kehadiran, kedisiplinan, dan komunikasi.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare, Berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan telah digalakkan terkhusus untuk PNS pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare. Seperti, melaksanakan Diklat Kepemimpinan. Pendidikan dan pelatihan seperti ini merupakan proses penting yang harus dilalui oleh PNS. Para pegawai dilatih untuk langsung mengimplementasikan proyek perubahan dan dalam diklat berbagai penilaian telah dilakukan, seperti sikap, kehadiran, kedisiplinan, dan komunikasi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan terhadap data penelitian yang telah dianalisis, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4,445 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,667 maka nilai t hitung $>$ t tabel ($4,445 > 1,667$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis diterima). Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare.

2. Hasil pengujian regresi untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 5.542 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,667 maka nilai t hitung $>$ t tabel ($5.542 > 1,667$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis diterima). Dengan demikian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare.
3. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 36.595 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka adapun saran-saran yang hendak dikemukakan oleh penulis, antara lain:

1. Upaya evaluasi dan peningkatan sistem pelatihan dan sosialisasi budaya terkhusus budaya organisasi harus senantiasa dipertahankan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Parepare untuk lebih memaksimalkan lagi kinerja pegawai.
2. Penerapan dan pengembangan sistem pelatihan hendaknya senantiasa diselaraskan dengan perkembangan teknologi kekinian sehingga dapat memicu inovasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Alinvia Ayu Sagita Dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 57 No.1 April 2018
- Anik Herminingsih dan Kreestianawati. 2016. *Pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil*. Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas mercu buana Jakarta, Jakarta
- Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S. 2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi pada pt astra internasional, tbk-toyota (auto2000) cabang sutoyo malang). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Bungin, M. Burhan. 2008. Konstruksi Sosial Media Massa. Jakarta: Kencana.
- Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi dan Siti Maria. 2017. *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas mulawarman, Samarinda.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Hema Malini. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100*. Program Studi Manajemen, STIE Dwi Sakti Baturaj.
- Hapsari dyah herdiany. *Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Iskandar indah printing textile surakarta*. Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas muhammadiyah surakarta, Surakarta.
- Hema Malini. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100*. Program Studi Manajemen, Stie Dwi Sakti Baturaja. Kolegial – Vol.5, No.1. Juni 2017
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Istiqomah nur aini. 2018. *Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada kantor pajak pratama klaten)*. Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas muhammadiyah surakarta.
- Khoirunnisa setyaningrum. 2018. *Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. Asahimas chemical indonesia*. Fakultas ekonomi, universitas islam indonesia, yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mar'atu Shaliha. 2017. *Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Makassar*. Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas hasanuddin, Makassar.
- Muhammad siddiq. 2016. *Pengaruh pelatihan dan budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan bakpiapia jogja*. Fakultas ekonomi, universitas pgri yogyakarta, yogyakarta.
- Nanda Novziransyah. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*. Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara (Uisu) Jurnal Jumantik Volume 2 Nomor 1, Mei 2017
- Ramadhani dwi lestari. 2017. *Pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian produk di gulai kepala ikan bank jo*. Fakultas dakwah dan komunikasi, universitas negeri sunan kalijaga, yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Riri Ainun Mardiah Harahap. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass
Publishers, San Francisco.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV