



---

---

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PHL PADA  
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN  
PENYELAMATAN KOTA MEDAN**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND HUMAN RESOURCE  
DEVELOPMENT ON PHL PERFORMANCE IN THE MEDAN  
CITY FIRE AND RESCUE SERVICE***

Adellia Ananda<sup>(1)</sup>, Rikawati Ginting Munthe<sup>(2)</sup>, Jupianus Sitepu<sup>(3)</sup>, <sup>(1)2)3)</sup>  
Universitas Quality (<sup>(1)2)3)</sup> Prodi Manajemen Universitas Quality, Jl. Ringroad-  
Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos 20132, Indonesia)  
Penulis Korespondensi: <sup>(1)</sup>adelliaananda9@gmail.com,  
<sup>(2)</sup>rikawati.ginting@gmail.com, <sup>(3)</sup>jupianus.karona@gmail.com

**ABSTRAK**

Studi ini bertujuan guna mengidentifikasi pengaruh pelatihan (X1) serta pengembangan sumber daya manusia (X2) pada kinerja PHL (Y). Teknik studi yang dipakai pada studi ini ialah teknik Kuantitatif. Sesuai dengan hasil studi (uji-t) pelatihan (X1) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja PHL dengan skor  $T_{hitung} = 6.305 > T_{tabel} = 1,980$  serta mempunyai angka signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , pengembangan sumber daya manusia (X2) dengan skor  $T_{hitung} = 6.308 > T_{tabel} 1,980$  serta mempunyai angka signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Secara simultan pelatihan (X1) serta pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja PHL (Y), dengan skor uji-f nilai  $F_{hitung}$  sebanyak  $23.803 > F_{tabel}$  sebanyak  $3,07$  serta skor probability sebanyak  $0,000 < 0,05$ . Hasil studi ini menyatakan bahwa pelatihan (X1) serta pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja PHL (Y).

*Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja PHL*

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of training (X1) and human resource development (X) on PHL performance (Y). The research method used in this research is a quantitative method. Based on the results of research (t-test), training (X1) has a positive and significant effect on PHL performance with a T value of  $6,305 > T$  table  $1.980$  and has a significance number of  $0.001$   $0.05$ , human resource development (X2) with a T value of  $6,308$  T table  $1.980$  and has a significance number of  $0.001$   $0.05$ . Simultaneously training (X1) and human resource development (X2) have a positive and significant effect on PHL performance (Y), with an f-test value of  $F_{count}$  of  $23,803 > F_{table}$  of  $3.07$  and a probability value of  $0.000 - 0.05$ . The results of this research show that training (X1) and human resource development (X) have a positive and significant effect*



---

on PHL performance (Y).

*Keywords : Training, Human Resources Development and PHL Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan adalah satu dari instansi pemerintah yang tugasnya untuk melakukan kepentingan pemerintahan pada sektor ketentraman serta ketertiban umum dan perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran yang jadi kewenangan kota serta tugas pembantuan yang diberikan pada kota. Sesuai Peraturan Daerah Nomor 15 tahun 2016 mengenai pembentukan perangkat Daerah Kota Medan, akibatnya penyelenggaraan sub urusan kebakaran jadi tugas, fungsi serta tanggung jawab Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Sesuai Peraturan Walikota Medan Nomor 66 Tahun 2017, tugas serta kewajiban Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan ialah membantu Walikota pada melakukan urusan pemerintahan sektor ketentraman serta ketertiban umum sub urusan kebakaran. Selaras pada lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah, tugas instansi kebakaran dalam tingkat kabupaten/kota ialah:

- a. Pencegahan, pengendalian, pemadam, penyelamatan, serta penanganan bahan berbahaya serta beracun kebakaran pada daerah Kabupaten/Kota.
- b. Inpeksi alat-alat keselamatan kebakaran
- c. Investigasi peristiwa kebakaran
- d. Pemberdayaan masyarakat pada pemeliharaan kebakaran.

Pelatihan yang terdapat dalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan meliputi:

1. Diklat dasar (Bimbingan teknis) Pemadam Kebakaran seperti orientasi pengenalan.
2. Diklat dasar Pemadam Kebakaran tingkat I yaitu pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kesiapsiagaan para petugas pemadam kebakaran.
3. Diklat dasar Pemadam Kebakaran tingkat II yaitu diklat lanjutan untuk meningkatkan kompetensi petugas pemadam kebakaran.
4. Diklat dasar Pemadam Kebakaran tingkat III yaitu diklat yang bertujuan untuk mempersiapkan personel ditempat kerja dalam menanggulangi kebakaran.
5. Diklat operator mobil
6. Diklat penyelamatan rescue yaitu diklat yang mengajarkan peserta bagaimana melakukan penyelamatan dalam situasi darurat.
7. Diklat inspektur kebakaran tingkat I yaitu diklat untuk menjadi inspektur keselamatan kebakaran tingkat pemula.
8. Diklat inspektur kebakaran tingkat II yaitu diklat yang harus diikuti untuk menjadi inspektur kebakaran.
9. Diklat investigator kebakaran yaitu diklat untuk mempersiapkan seorang pemadam kebakaran untuk menjadi penyidik kebakaran.
10. Penyuluhan lapangan



11. Diklat instruktur damkar yaitu untuk memberikan keterampilan kepada instruktur dalam memberikan pelatihan pemadam kebakaran.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia adalah satu dari aspek utama dan pertama pada proses pencapaian tujuan dan Pembangunan organisasi serta penting untuk perkembangan serta daya tahan organisasi. Tidak hanya sekarang akan namun pula untuk waktu mendatang hidup organisasi. Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi sangat berguna untuk pegawai guna mengemban tanggung jawab yang berbeda ataupun lebih tinggi bagi pegawai pada menghadapi berbagai tantangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas ke depan. Dengan terus berkembangnya zaman (modern), sumber daya manusia diharapkan mampu beradaptasi dan bersaing dengan perubahan zaman.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan PHL meliputi:

1. Breffing setiap regu
2. Apel
3. Pembinaan fisik dipagi, siang, dan sore
4. Pengenalan peralatan kerja seperti : Helm, fire jaket, alat bantu pernapasan, safety shoes, masker, sarung tangan safety, kaca mata safety, spray nozzle, senter, HT, kampak kecil.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada usaha membentuk kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan diketahui dan disadari masih terdapat beberapa permasalahan dan berbagai kendala. Keterbatasan tersebut antara lain masih adanya Pegawai Harian Lepas (PHL) yang membutuhkan pelatihan untuk mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi situasi kritis untuk menghindari kecelakaan yang terjadi pada saat situasi darurat. Masih terdapat kelalaian dan kesalahan pada memakai alat SCBA (self contained breathing apparatus) atau alat pelindung pernapasan dan kurangnya berhati-hati dalam membawa mobil pada saat situasi darurat, sehingga hasil pekerjaan yang sudah diterapkan oleh SOP tidak sesuai prosedur yang diharapkan. Masih terdapat kesalahan pengembangan SDM dalam pengenalan peralatan pada PHL pada saat situasi darurat dan menyebabkan kecelakaan dalam bertugas. Peneliti menganalisis bahwa keterbatasan ini dipengaruhi dari bagaimana pelatihan serta pengembangan SDM pada pegawai PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan sehingga tugas dan tanggungjawab PHL tidak dapat diselesaikan secara prosedural, terencana, dan tepat waktu.

## **BAHAN DAN METODE**

Studi ini adalah studi kuantitatif yang bertujuan guna menganalisis korelasi diantara pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, serta kinerja PHL. Teknik studi dalam skripsi ini memakai pendekatan kuantitatif yang berlandaskan positivistik, yang mana data yang digunakan meliputi angka serta dianalisis memakai statistik untuk memperoleh kesimpulan.

Populasi pada studi ini ialah pegawai harian lepas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, dengan total populasi 167 orang.



Metode pengumpulan sampel memakai purposive sampling dan dihitung dengan formula slovin, pada tingkat kesalahan 5%, akibatnya total sampel yang diambil adalah 118 responden. Instrumen didalam penelitian ini ialah Observasi, Wawancara, serta Kuesioner. Analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastitas, uji multikolinearitas dan uji hipotesis meliputi atas uji t serta uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

#### A. Uji Validitas

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Item	R hitung	Rtabel	Keterangan
PERNYATAAN 1	0.598	0.180	VALID
PERNYATAAN 2	0.663	0.180	VALID
PERNYATAAN 3	0.633	0.180	VALID
PERNYATAAN 4	0.520	0.180	VALID
PERNYATAAN 5	0.586	0.180	VALID
PERNYATAAN 6	0.696	0.180	VALID
PERNYATAAN 7	0.629	0.180	VALID
PERNYATAAN 8	0.617	0.180	VALID
PERNYATAAN 9	-0.478	0.180	INVALID
PERNYATAAN 10	0.412	0.180	VALID
PERNYATAAN 11	0.264	0.180	VALID
PERNYATAAN 12	0.503	0.180	VALID
PERNYATAAN 13	0.460	0.180	VALID

Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 9 tidak valid. Jadi penulis melakukan pembuangan item pernyataan dimana tabel uji validitas seperti berikut:

**Table 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan setelah beberapa item digugurkan**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
PERNYATAAN 1	0.598	0.180	VALID
PERNYATAAN 2	0.663	0.180	VALID
PERNYATAAN 3	0.633	0.180	VALID
PERNYATAAN 4	0.520	0.180	VALID
PERNYATAAN 5	0.586	0.180	VALID
PERNYATAAN 6	0.696	0.180	VALID
PERNYATAAN 7	0.629	0.180	VALID
PERNYATAAN 8	0.617	0.180	VALID
PERTANYAAN 10	0.412	0.180	VALID
PERNYATAAN 11	0.264	0.180	VALID
PERNYATAAN 12	0.503	0.180	VALID
PERNYATAAN 13	0.460	0.180	VALID

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Tahun 2025**

Sesuai hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) sebagaimana yang ditampilkan dalam Tabel 4.8 bisa diidentifikasi bahwa item pernyataan setelah digugurkan valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Karena semua item pernyataan valid, hal tersebut menyatakan bahwa data studi dikatakan baik.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.569	0.180	VALID
Pernyataan 2	0.614	0.180	VALID
Pernyataan 3	0.558	0.180	VALID
Pernyataan 4	0.653	0.180	VALID
Pernyataan 5	0.558	0.180	VALID
Pernyataan 6	0.403	0.180	VALID
Pernyataan 7	0.481	0.180	VALID
Pernyataan 8	0.673	0.180	VALID
Pernyataan 9	0.666	0.180	VALID
Pernyataan 10	0.683	0.180	VALID



Sesuai hasil uji validitas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) seperti yang disajikan pada Tabel 4.9 dapat diidentifikasi bahwa semua item pernyataan valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Karena semua item pernyataan valid, hal tersebut menyatakan bahwa data studi dikatakan baik.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja PHL (Y)**

Item	R hitung	Rtabel	Keterangan
PERNYATAAN 1	0.544	0.180	VALID
PERNYATAAN 2	0.261	0.180	VALID
PERNYATAAN 3	0.479	0.180	VALID
PERNYATAAN 4	0.462	0.180	VALID
PERNYATAAN 5	0.574	0.180	VALID
PERNYATAAN 6	0.429	0.180	VALID
PERNYATAAN 7	0.542	0.180	VALID
PERNYATAAN 8	0.622	0.180	VALID
PERNYATAAN 9	-0.137	0.180	INVALID
PERNYATAAN 10	-0.151	0.180	INVALID
PERNYATAAN 11	0.603	0.180	VALID
PERNYATAAN 12	0.010	0.180	INVALID

Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 9, 10 dan 12 tidak valid. Jadi penulis melakukan pembuangan item pernyataan dimana tabel uji validitas sebagai berikut:

Table 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja PHL setelah beberapa item digugurkan.

Item	R hitung	Rtabel	Keterangan
PERNYATAAN 1	0.544	0.180	VALID
PERNYATAAN 2	0.261	0.180	VALID
PERNYATAAN 3	0.479	0.180	VALID
PERNYATAAN 4	0.462	0.180	VALID



4			
PERNYATAAN 5	0.574	0.180	VALID
PERNYATAAN 6	0.429	0.180	VALID
PERNYATAAN 7	0.542	0.180	VALID
PERNYATAAN 8	0.622	0.180	VALID
PERNYATAAN 11	0.603	0.180	VALID

Dari hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) seperti yang disajikan pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa item pernyataan setelah digugurkan valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Karena semua item pernyataan valid, hal tersebut menyatakan bahwa data studi dikatakan baik.

#### B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 27 didapatkan hasil uji reliabilitas angket dengan cronbach Alpha. Yang mana tujuan reliabilitas untuk mengidentifikasi apakah instrument yang dipakai bisa dipercaya atau tidak akibatnya intrumen ini bisa dipakai.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.793	12

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Tahun 2025**

Sesuai hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11, skor koefisien Cronbach's Alpha sebanyak 0,793, akibatnya skor koefisien Cronbach's Alpha  $>$  0,60. Bisa ditarik kesimpulan bahwa pernyataan variabel Pelatihan (X1) reliabel.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.786	10

**Sumber: Hasil Olah Data (2024)**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12, nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,786, sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha  $>$  0,60. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) reliabel.



**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja PHL (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.750	9

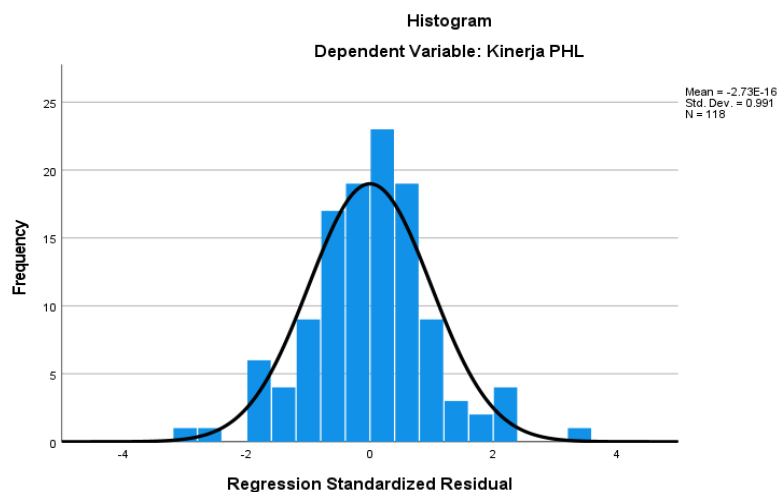
**Sumber : Hasil Olah Data (2024)**

Sesuai hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.13, skor koefisien Cronbach's Alpha sebanyak 0,750, akibatnya skor koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Bisa ditarik kesimpulan bahwa pernyataan variabel Kinerja PHL (Y) reliabel.

## 2. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

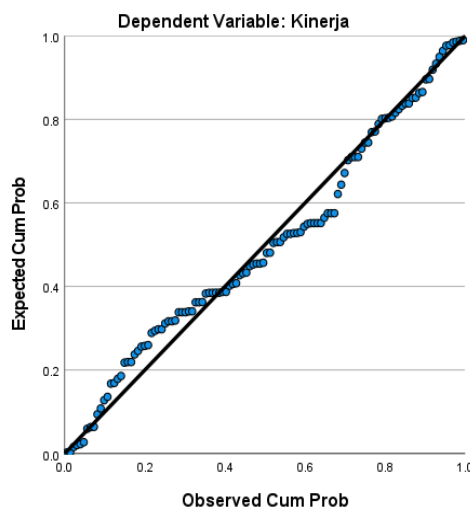
### A. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas bertujuan guna mengidentifikasi apakah distribusi suatu data mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang tidak memenceng kekiri atau kekanan. Uji normalitas yang dipakai penulis pada studi ini ialah uji Kolmogorov-Smirnov serta Histogram.



**Gambar 4. 1 Uji Grafik Histogram**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



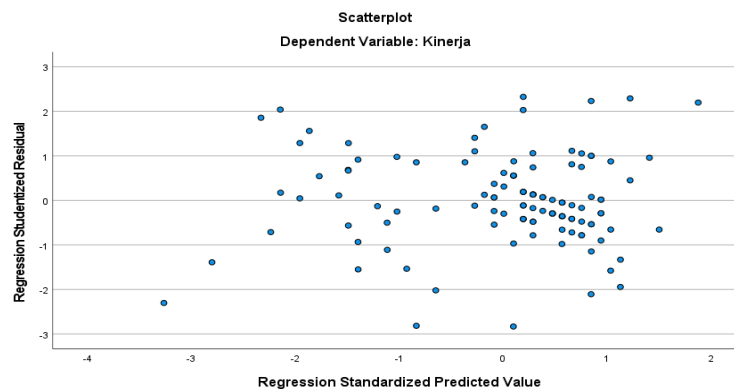


**Gambar 4. 2 Normal p-p Plot of Regression Standardized Residual**  
**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Tahun 2025**

Sesuai tampilan output chart dalam gambar 4.1 serta 4.2 bisa ditinjau grafik histogram ataupun grafik plot. Yang mana grafik histogram memberi pola distribusi normal dikarenakan memiliki karakteristik berbentuk berupa lonceng dan tidak belok ke kanan atau ke kiri. Kemudian, dalam gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti serta mendekati garis diagonal akibatnya bisa ditarik kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**B. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas mempunyai makna bahwa ada varian variabel dalam model regresi yang tidak serupa. Jika mengalami sebaliknya varian variabel dalam model regresi mempunyai skor yang serupa akibatnya dikatakan homoskedastisitas. Hasil uji bisa ditinjau dalam gambar 4.3 berikut ini:



**Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)**

Sesuai gambar grafik tersebut bisa diidentifikasi bahwa titik-titik menyebar pada pola yang tidak jelas diatas serta dibawah angka 0 dalam sumbu Y. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**C. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.887	2.579		8.873	<.001		
	Pelatihan	.196	.080	.289	2.465	.015	.446	2.242
	Pengembangan	.197	.080	.290	2.470	.015	.446	2.242

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) adalah  $2.242 < 10\%$  dan nilai Tolerance  $0,446 > 0,1$ , maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.



### 3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 <sup>a</sup>	.293	.280	3.29542

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

Sesuai tabel 4.16 tersebut diperoleh skor koefisien korelasi R = 0,541 yang menunjukkan tingkat hubungan diantara Pelatihan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kinerja PHL. Sedangkan R Square (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,293 (29,3%) yang artinya Kinerja PHL dipengaruhi dari pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Selebihnya dipengaruhi dari aspek lain yang tidak ada dalam studi ini.

### 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.887	2.579		8.873	<.001
	Pelatihan	.196	.080	.289	2.465	.015
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.197	.080	.290	2.470	.015

a. Dependent Variable: Kinerja PHL

Berdasarkan hasil linier berganda diatas maka didapat model regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 22.887 + 0,196X_1 + 0,197 X_2$$

#### Keterangan:

Y = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

b = Koefisien

Berdasarkan hasil persamaan linier dapat diartikan seperti berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebanyak 22.887 adalah konstanta ataupun kondisi ketika variabel Kinerja PHL belum dipengaruhi dari variabel lain, yakni variabel Pelatihan ( $X_1$ ) serta variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ). Apabila variabel independen tidak ada akibatnya variabel Kinerja PHL ( $Y$ ) tidak terjadi perubahan.
2. Koefisien regresi Promosi ( $X_1$ ) sebanyak 0,196, menyatakan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif pada Kinerja PHL ( $Y$ ), yang artinya tiap peningkatan satu satuan variabel Pelatihan ( $X_1$ ), akibatnya akan meningkatkan Kinerja PHL ( $Y$ ) sebesar 0,196 (19,6) satuan.



3. Koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebanyak 0,197, menyatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh yang positif pada Kinerja PHL (Y), yang artinya tiap peningkatan satu satuan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), akibatnya akan meningkatkan Kinerja PHL (Y) sebanyak 0,197 (19,7%) satuan.

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### A. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t dipakai guna menguji signifikansi, yaitu pengukuran hipotesis dengan uji t dalam studi ini tentang Promosi (X1) pada Keputusan Pembelian, Testimoni (X2) pada Keputusan Pembelian (Y).

**Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan Uji t**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan	6.305	1,980	0.001	0,05	Thitung > Ttabel Atau Sig < Alpha	Berpengaruh positif dan signifikan.
Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.308	1,980	0.001	0,05	Thitung > Ttabel Atau Sig < Alpha	berpengaruh positif dan signifikan.

### Sumber : Hasil Olah Data SPSS tahun 2025

Sesuai hasil pengujian dalam tabel 4.18, akibatnya bisa dijelaskan bahwa setiap variabel independent mempunyai skor signifikan kurang dari 0,05 serta skor Thitung lebih tinggi daripada Ttabel, maka setiap variabel independent secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai Ttabel yang diperoleh dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= t(a/2; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2; 121 - 2 - 1) \\
 &= t(0,025; 118) \\
 &= 1,980
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Ket : } n &= \text{Jumlah sampel} \\
 k &= \text{Jumlah Variabel} \\
 \alpha &= 0,05
 \end{aligned}$$

1. Pengaruh Pelatihan (X1) pada Kinerja PHL (Y) Uji t dipakai guna mengidentifikasi apakah Pelatihan (X1) dengan individual memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja PHL(Y). Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa Thitung sebesar 6.305 > Ttabel sebesar 1,980 dan angka signifikan sebesar 0,000 < Alpha sebesar 0,05. H0 ditolak serta Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa dengan parsial Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja PHL(Y)



2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja PHL (Y) Uji t dipakai guna mengidentifikasi apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dengan individual memiliki korelasi yang signifikan atau tidak pada Kinerja PHL (Y). Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa  $T_{hitung}$  sebesar  $6.308 > T_{tabel}$  sebanyak  $1,980$  serta angka signifikan sebanyak  $0,000 < \text{Alpha}$  sebesar  $0,05$ .  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, hal tersebut menyatakan bahwa secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja PHL (Y).

### B. Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)

Uji-f bertujuan guna menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model dengan simultan ataupun bersama-sama memiliki pengaruh pada variabel dependen.

**Tabel 4. 11 Hasil Perhitungan (Uji-f)**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	23.803	3,07	0.001	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$ Atau $Sig < \text{Alpha}$	Berpengaruh positif serta signifikan

Berdasarkan tabel 4,19 dapat dilihat bahwa kriteria uji-f dilakukan tingkat  $\alpha = 0,05$ . Adapun nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= k ; n - k \\ &= 2 ; 118 - 2 \\ &= 3,07 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ket : } n &= \text{Total sampel} \\ k &= \text{Total Variabel} \\ \alpha &= 0,05 \end{aligned}$$

Maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar  $3,08$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $23.803$ . Berdasarkan tabel  $3,07$  dapat dilihat bahwa skor  $F_{hitung}$  sebanyak  $23.803 > F_{tabel}$  sebanyak  $3,07$  serta angka Signifikansi  $0,000 < \text{Alpha}$  sebanyak  $0,05$  yang menyatakan  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa dengan simultan terdapat pengaruh signifikansi Pelatihan (X1) serta Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama pada Kinerja PHL (Y).

### KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil studi dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kinerja PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan dengan jumlah sampel 118 orang, maka ditarik kesimpulannya sebagai berikut: Pertama, Pelatihan (X1) berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja PHL (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Hal tersebut artinya makin baik dan semakin kuat Pelatihan yang ditampilkan maka akan makin tinggi tingkat Kinerja PHL.



Kedua Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja PHL (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Hal ini berarti semakin baik dan semakin kuat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ditampilkan maka akan makin tinggi tingkat Kinerja PHL.

Ketiga Pelatihan (X1) serta Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dengan bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan Terhadap Kinerja PHL (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Hal tersebut berarti makin baik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akibatnya akan makin tinggi tingkat kinerja PHL.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3.2 , 11.
- Cahya, A. D. (2021). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Chaeruding, A. (2019). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Sukabumi, Jawa Barat: CV Jejak, anggota IKAPI.
- Dr. Alexander Thian, M. (2022). *Manajemen Kinerja* . Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Drs. Bintoro, M. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gunawan, E. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review* 3.2 , 353-368.
- Gustiana, R. T. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 , 657-666.
- Juniarti, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Universitas Pgrri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 12.4.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Pamungkas, I. B. (2024). Pendampingan Pelatihan SDM Yang Berdaya Saing Di Era Digital Bagi Pelaku UMKM Di KP. Durung Sindang Laut Carita Pandeglang Banten. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4.1, 1-4.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. P. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Pujiyanto, A. O. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bantul Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 240-248.



- 
- Sagitasari, S. P. (2020). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas. *diss. universitas muhammadiyah purwokerto.*
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.
- Sucipto, H. &. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhadi Setia.