

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Nela Rosa¹, Yuniman Zebua², Muhammad Raja Siregar³

Universitas Labuhanbatu

E-mail: nelarosa95@gmail.com

Article History:

Received: 20 Maret 2024

Revised: 29 Maret 2024

Accepted: 31 Maret 2024

Keywords: Pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kinerja pegawai.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Jenis Penelitian Ini Adalah Penelitian Asosiatif. Pengumpulan Data Dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product Software Solution). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t), pengujian signifikansi simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu baik secara parsial maupun secara simultan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut pendapat Mangkunegara, (2012) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar. Meninjau dari hal tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas penanggulangan bencana dan kantor menyadari betul bahwa mereka membutuhkan petugas – petugas yang berkualitas untuk mendukung fungsi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah, untuk itu banyak aspek yang dibutuhkan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan penanggulangan bencana. Karena bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, maka penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempersiapkan elemen – elemen yang penting dalam menanggulangi bencana.

Berkaitan dengan pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu tetap melaksanakan pelatihan terhadap pegawai-pegawainya, akan tetapi tidak sering. Hal tersebut merupakan salah satu penyebab penurunan kinerja pegawai. Jarangnya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu menggunakan peralatan dengan baik, kemudian ada juga ditemukan pegawai yang menganggap pelatihan membuang-buang duit saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan materinya itu-itu saja. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh.

Menurut Sedarmayanti Pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Berkaitan dengan Pengalaman kerja, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu juga melihat pengalaman kerja pegawai karena merupakan hal yang tak kalah penting karena semakin lama masa kerja yang sudah ditempuh seseorang, maka akan lebih memahami tugas-tugas dari pekerjaannya serta mengetahui pekerjaannya sudah terlaksana dengan baik atau tidak. Pengalaman kerja merupakan taraf dominasi pengetahuan dan keterampilan seseorang pada pekerjaannya yang bisa diukur berdasarkan lama masa kerja dan berdasarkan taraf pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan (Firman Hakim, 2018). Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Suprayitno dan Sukir, (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu selalu menjaga lingkungan kerjanya agar bisa membuat semua pegawai dapat bekerja secara optimal. Dengan berusaha menyediakan berbagai perangkat yang mampu membantu terlaksananya pekerjaan.

Akan tetapi dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki tentunya belum semua kebutuhan pegawai dapat disediakan. Diantaranya ruangan kantor yang tidak luas membuat pegawai sedikit terganggu jika melakukan rutinitas pekerjaannya sehari-hari. Kemudian perangkat komputer yang dimiliki masih belum di perbaharui juga, padahal sarana komputer merupakan sarana penting untuk menyiapkan pelaporan dan tugas-tugas lainnya.

Pendapat (Cholisin, 2016) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan kecakapan dan identitas penting yang memiliki dan juga ditampilkan oleh seseorang. Artinya, kompetensi seseorang dapat dinilai dari kecakapannya. Biasa ditemukan pada manusia biasa yang memiliki kompetensi dalam kepribadian, sosial dan profesional dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuni. Kompetensi yang minim dalam kantor bisa dilihat karena kurangnya sebagian pegawai akan pemahaman tugas ataupun kurangnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena itu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu menerapkan program-program Diklat (pendidikan dan latihan) melalui sistem online, diharapkan dengan program diklat tingkat efektivitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut (Alias dan Serang, 2018) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut (Anwar, 2015) Indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan kantor kepada pegawainya dapat diukur melalui :

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Pengalaman Kerja

Menurut (Andrey, 2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut (Sedarmayanti, 2015) Pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Gary, 2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar dimana terdapat orang yang bekerja, prosedur, atau cara kerja, serta aturan tata kerja baik bekerja secara individu atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah tempat

dimana pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan keadaan kerja pegawai yang hidup dan bekerja sama dan terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Firman, 2016).

Kompetensi

Pendapat (Jhurgen, 2018) kompetensi merupakan suatu potensi seseorang yang didasarkan pada teori dimana segala upaya dilakukan oleh seseorang untuk mengelola dan menunjukkan hasil potensinya. Menurut (Lynn, 2018) kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, nilai-nilai kepribadian, hubungan interaksi sosial dan keterampilan profesional, tercermin dalam kemampuan seseorang, sehingga tampak memahami, menguasai, mengamalkan, dan dapat berinteraksi dalam melakukan pekerjaan yang ditekuni. Indikator kompetensi menurut (Edision, 2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur seperti pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Solehatusya'diah, 2017) indikator kompetensi seseorang dapat dilihat dari :

- 1) Pengetahuan : kesadaran dalam memiliki pengetahuan, misalnya pegawai mengetahui cara mengidentifikasi item tidak baik dan cara melakukan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur.
 - 2) Pemahaman : kedalaman pengetahuan, keefektifan yang dimiliki individu, misalnya seorang pegawai yang akan melaksanakan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
 - 3) Keterampilan : sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya mereka misalnya keterampilan pegawai dalam memilih dan membuat alat bantu kerja untuk memberikan kemudahan dalam bekerja.
- Beberapa indikator kompetensi menurut (Sugiyanto & Santoso, 2018) sebagai berikut:
1. Pengetahuan (knowledge) kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di Kantor.
 2. Pemahaman (understanding) kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
 3. Kemampuan/Keterampilan (skill) sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
 4. Nilai (value) suatu standar perilaku yang telah di yakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
 5. Sikap (attitude) perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
 6. Minat (interest) kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Menurut (Maamari dan Saheb, 2018) kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan yang berkontribusi terhadap tujuan Kantor. Ada dua dimensi kinerja yaitu dimensi tindakan yang dikenal sebagai aspek perilaku dan dimensi hasil yang dikenal sebagai aspek kinerja. Aspek perilaku kinerja dianggap konsisten dengan situasi kerja dan spesifikasi pekerjaan, yang kemudian berubah menjadi sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran kantor yaitu, dimensi hasil atau aspek kinerja. Menurut (Poluakan, 2017) kinerja pegawai menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Pandangan Rialmi dan (Morsen, 2020) yang menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dalam suatu kantor adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki produktivitas yang tinggi, etos kerja, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi Instansi. Menurut (Dessler, 2017) kepala badan menggunakan tiga dasar dimensi dalam menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. Kepala badan dapat menilai hingga sejauh mana pegawai mencapai sasaran numeriknya. Misalnya sasaran kantor secara menyeluruh untuk mengurangi biaya sebesar 10 persen, harus diterjemahkan menjadi sasaran mengenai bagaimana pegawai atau tim secara individual akan memangkas biaya.
2. Kepala badan menggunakan formulir dengan dimensi pekerjaan dasar (seperti kualitas dan kuantitas). Formulir penilaian seorang pegawai dapat meliputi kriteria seperti pegawai telah mempersiapkan diri dengan baik. Asumsinya adalah bahwa “siap” merupakan standar pedoman untuk “apa yang seharusnya”.
3. Untuk menilai pegawai berdasarkan pada penguasaan mereka terhadap kompetensi (umumnya keterampilan, pengetahuan, dan atau perilaku pribadi) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Ketepatan waktu, berkaitan dengan tingkatan aktivitas yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain. Kebutuhan pengawasan, seperti tingkat kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan dan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kantor tanpa ada pengawasan dari atasan. Hubungan antar perseorangan, tingkat seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- H2 : Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- H3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- H4 : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- H5 : Pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (V.Wiratna Sujarweni, 2014). Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 30 orang. Sampel menurut Sugiyono, (2016:118) ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu dengan cara memberikan kuisioner kepada para pegawai melalui link yang berhubungan dengan penelitian ini. Daftar pernyataan dalam kuisioner mencakup permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Pernyataan dalam kuisioner dibuat berdasarkan Skala likert dengan pernyataan jawaban mulai dari Sangat setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
			Beta			
	(Constant)	24.891	7.304	3.006	.000	
1	Pelatihan	.332	.125	.407	2.682	.003
	Pengalaman kerja	.541	.133	.525	4.211	.000
	Lingkungan kerja	.763	.106	.748	5.873	.005
	Kompetensi	.821	.154	3.021	.000	

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- Konstanta (a) = 24.891 Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi tidak ada (bernilai nol), maka kinerja pegawai sebesar 21,780.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,332. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,332.
- Koefisien X_2 (b_2) = 0,541. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,541.
- Koefisien X_3 (b_3) = 0,763. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,763.
- Koefisien X_4 (b_4) = 0,821. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,821.

Hasil Uji parsial (T)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel pelatihan (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,682 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,682) > t_{tabel} (1,660) dan taraf signifikansi 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- 2) Untuk variabel pengalaman kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,211 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,211) > t_{tabel} (1,660) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- 3) Untuk variabel lingkungan kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,873 dan taraf signifikansi 0,005. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,873) > t_{tabel} (1,660) dan taraf signifikansi 0,005 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- 4) Untuk variabel kompetensi (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,021 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,021) > t_{tabel} (1,660) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji F

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.437	4	30.019	54.773	.000 ^b
	Residual	42.341	25	2.132		
	Total	106.778	29			

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 54,773 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (4-1) = (3)$ dan $df_2 = (n-k) = (25)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,70. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh F_{hitung} (54,773) > F_{tabel} (2,70) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.680	.761	2.720

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,761. Nilai ini berarti bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh pelatihan,

pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi sebesar 76,1%. Sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pelatihan (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,682 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,682) > t_{tabel} (1,660)$ dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pengalaman kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,211 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (4,211) > t_{tabel} (1,660)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar dimana terdapat orang yang bekerja, prosedur, atau cara kerja, serta aturan tata kerja baik bekerja secara individu atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan keadaan kerja pegawai yang hidup dan bekerja sama dan terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,873 dan taraf signifikansi 0,005. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (5,873) > t_{tabel} (1,660)$ dan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, nilai-nilai kepribadian, hubungan interaksi sosial dan keterampilan profesional, tercermin dalam kemampuan seseorang, sehingga tampak memahami, menguasai, mengamalkan, dan dapat berinteraksi dalam melakukan pekerjaan yang ditekuni. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel kompetensi (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,021 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,021) > t_{tabel} (1,660)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu baik secara parsial maupun secara simultan.

DAFTAR REFERENSI

- Alias dan Serang. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi*. EISSN: 2622-6383, 1(1)
- Andrey, R. A. & U. Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di rumah Makan di Manado. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7, 361–370.
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Universitas Dian Nusantara Semarang*, 57(3).
- Cholisin, Hamdani, 2016. *Human Resources Competency*. Publisher pustaka jaya, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fauzi Anhar Samosir. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Firman hakim, a. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawandengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada banjarmasin post group). *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, 62(2), 131–140.
- Maamari, Bassem E; Saheb, Adel. (2018). "How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26 Issue:4, pp.630-651.
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Poluakan, F.A. (2017). The Effect of Organizational Change and Development on Employee Performance at PT Sinar Galesong Prima Manado. *EMBA Journal*, 4(3), 1057-1067.
- Rialmi, Zackharia and Morsen. (2020). The Effect of Communication on Employee Performance at PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Scientific Journal of Human Resource Management)*.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara*, Vol.5 No. 2 , 2017: 5789 – 5802.
- Suprayitno dan Sukir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.