

## PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Sitti Maryam<sup>\*1</sup>, Abdul Khalik<sup>2</sup>, Andi Widiawati<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>sittimaryam028@gmail.com, <sup>2</sup>khalik@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>widiawati1972@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Pengaruh Pelatihan, terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. 2) Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. 3) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menguji hipotesis yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Pada uji simultan variabel Pelatihan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Sedangkan uji Determinasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 78,8%, sedangkan sisanya 21,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Budaya kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze: 1) The Effect of Training on the Performance of the Selayar Islands District Regional Disaster Management Agency Employees. 2) The Influence of Organizational Culture on the Performance of the Selayar Islands District Regional Disaster Management Agency Employees. 3) The Effect of Work Facilities on the Performance of Regional Disaster Mitigation Agency Employees of the Selayar Islands Regency. This study uses a quantitative method. The research was conducted at the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency office. This study distributed questionnaires to 50 respondents. The method used is a quantitative method by testing hypotheses namely Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis, T Test, F Test, and Coefficient of Determination. The results of the study show that the variables Training, Organizational Culture, and Work Facilities have a positive and significant effect on the performance of employees of the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency. In the simultaneous test of the variables Training, Organizational Culture and Work Facilities have a positive and significant effect on the Performance of the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency Employees. While the Determination test has a contribution to employee performance of 78.8%, while the remaining 21.2% is influenced by other variables not included in the study.*

**Keywords :** Training, Culture work, facilities Work and Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terbentuk berdasarkan Perda No. 10 Tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kepulauan Selayar merupakan suatu hal yang sangat penting bagi terselenggaranya manajemen kinerja yang baik. Badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan badan yang dibentuk oleh pemerintah untuk membantu bupati dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya. Badan penanggulangan bencana daerah yang menjadi kewenangan daerah. Untuk itu setiap pegawai diharapkan mampu dan mempunyai kinerja yang tinggi, agar pada pelaksanaannya pegawai siap dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia yang meliputi pegawai atau petugas bencana merupakan unsur sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemberian pertolongan kepada masyarakat. Untuk membentuk sosok pegawai penanggulangan bencana yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pelatihan.

Kurangnya personil yang diikutkan pelatihan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu bekerja secara operational di lapangan kemudian pegawai menganggap pelatihan hanya membuang-buang waktu dan biaya saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan itu ke itu saja materinya. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Sehingga, kemampuan tenaga petugas bencana tidak dapat berkembang, dan tidak dapat memberi pertolongan bencana secara maksimal karena hanya pengetahuan dan pengalaman yang itu saja tanpa adanya perubahan ilmu yang baru.

Pelaksanaan suatu program pelatihan penanggulangan bencana dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Kurangnya personil yang diikutkan pelatihan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu bekerja secara operational di lapangan kemudian pegawai menganggap pelatihan hanya membuang-buang waktu dan biaya saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan itu ke itu saja materinya. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Sehingga, kemampuan tenaga petugas bencana tidak dapat berkembang, dan tidak dapat memberi pertolongan bencana secara maksimal karena hanya pengetahuan dan pengalaman yang itu saja tanpa adanya perubahan ilmu yang baru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai penanggulangan bencana adalah, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menurut pendapat Sari (2018) “budaya organisasi salah satu nilai norma serta sikap yang dapat dijadikan pedoman untuk organisasi bagaimana sikap individu tersebut bertindak.

Manusia beraktivitas selalu membutuhkan sarana pendukung, baik dukungan internal maupun eksternal. Pendukung internal bagi manusia adalah kemampuan, keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Firman, 2016). Sedangkan pendukung eksternal adalah lingkungan yang berupa sumberdaya yang ada. Selain pengaruh pelatihan dan budaya organisasi, pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar adalah faktor fasilitas. Adanya fasilitas kerja yang baik akan sangat mendukung dalam bekerja. Pada dasarnya bahwa fasilitas pendukung yang

nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan berupa penyediaan fasilitas kerja akan berdampak positif pada proses kerja.

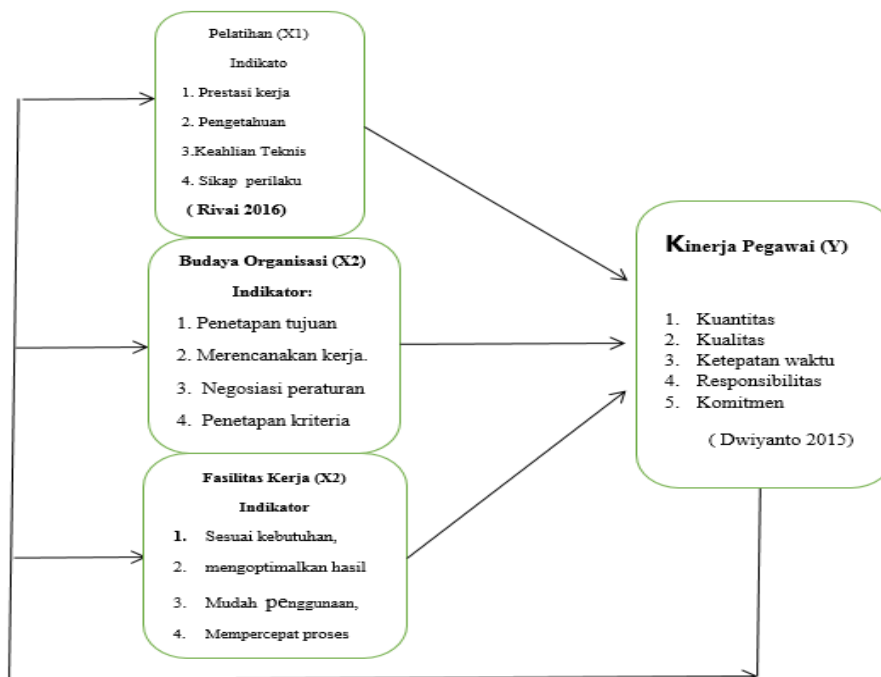
Kelengkapan fasilitas kerja seperti komputer, meja kursi, lemari yang mengalami kerusakan dan fasilitas pendukung lainnya seperti komputer yang masih kurang bahkan ada fasilitas kerja seperti komputer dipakai oleh dua orang. Begitu pula dengan kendaraan operasional bencana yang sangat terbatas bahkan mengalami kerusakan membuat penanganan bencana tidak efektif. Ketersediaan fasilitas mobil operasional bencana yang kurang akibatnya harus mondar mandir dari lokasi bencana ke kantor BPBD. Fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena berfungsi sebagai sarana mempermudah suatu pekerjaan. Fasilitas kerja yang digunakan oleh BPBD kabupaten kepulauan selayar berbeda-beda bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas maka semakin lengkap pula fasilitas kerja dan sarana pendukung dalam proses kegiatan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari yang akibatnya harus mondar mandir dari lokasi bencana ke kantor BPBD.

Dari hasil pantauan di lapangan sebagai penelitian awal maka masalah yang di hadapi oleh pegawai BPBD dalam melaksanakan tugasnya yaitu bagaimana caranya melaksanakan tugas dengan baik dan standar, Tugas di lapangan menuntut setiap petugas melayani masyarakat secara langsung yang terkena bencana dengan berorientasi pada pelayanan. Namun pada kenyataan di lapangan masih ditemui kejadian dimana terjadi pemberian pertolongan di luar standar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan dalam kerangka sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Diduga Pelatihan, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga Pelatihan budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga Variabel pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penilaian yang digunakan adalah pendekatan dengan metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan angka-angka yang dikelola menjadi informasi. Metode penelitian dengan menggunakan teknik analisis koreksi untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu 1 (satu) bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah yang terdiri dari 18 orang ASN dan 32 orang Honorer. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus).

Variabel bebas yang digunakan adalah pelatihan (X1), budaya organisasi (X2), dan fasilitas kerja (X3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah peningkatan kerja (Y). Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji T untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan, dan uji B untuk mengetahui variabel paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Dari hasil pengujian disimpulkan semua indikator pada variabel pelatihan, budaya organisasi, fasilitas kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2787).

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	1	0,872	0.2787	0.000	Valid
	2	0.627	0.2787	0.000	Valid
	3	0,919	0.2787	0.000	Valid
	4	0,813	0.2787	0.000	Valid

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
	5	0,823	0.2787	0.000	Valid
<b>Pelatihan (X1)</b>	1	0,631	0.2787	0.000	Valid
	2	0,916	0.2787	0.000	Valid
	3	0,790	0.2787	0.000	Valid
	4	0,905	0.2787	0.000	Valid
<b>Budaya organisasi (X2)</b>	1	0,849	0.2787	0.000	Valid
	2	0,865	0.2787	0.000	Valid
	3	0,825	0.2787	0.000	Valid
	4	0,865	0.2787	0.000	Valid
<b>Fasilitas kerja (X3)</b>	1	0,858	0.2787	0.000	Valid
	2	0,909	0.2787	0.000	Valid
	3	0,867	0.2787	0.000	Valid
	4	0,763	0.2787	0.000	Valid

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel pelatihan sebagai (X1) kemudian variabel budaya organisasi sebagai (X2) dan variabel fasilitas kerja sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena yang menurut Ancok singarimbun (2018) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa uji validitas adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil pengujian Reliabilitas**

Nama variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,871	Reliabel
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,832	Reliabel
Budaya kerja (X <sub>2</sub> )	0,873	Reliabel
Fasilitas kerja (X <sub>3</sub> )	0.865	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas (X), yaitu variabel pelatihan (X1), budaya organisasi (X2) maupun variabel fasilitas kerja dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji regresi linear berganda terhadap variabel pelatihan (X1), budaya organisasi (X2) dan fasilitas kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan alat bantu Software IBM SPSS Statistics Ver. 25, dimana dua variabel menghasilkan nilai positif dan satu variabel dengan hasil negatif maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Table 3. Hasil Perhitungan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		"Unstandardized Coefficients"		"Standardized Coefficients"		Sig.	"Collinearity Statistics"	
		B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
"1	(Constant)	1.328	1.380		.962	.341		
	X1	.350	.070	.352	4.977	.000	.920	1.087
	X2	.346	.070	.356	4.916	.000	.832	1.202
	X3	.450	.069	.493	6.504	.000	.804	1.244

Persamaan regresi linear berganda dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.328 + 0,350X1 + 0,346 X2 - 0,450X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.328 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pelatihan budaya organisasi dan fasilitas kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, mengalami kenaikan 1.328 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,350 berarti ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, mengalami kenaikan 0.350 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor pelatihan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor pelatihan sebesar 0, 450 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar berarti ada 0,346 pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, mengalami kenaikan 0,346, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor budaya organisasi sebesar 0,346 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi Budaya fasilitas kerja (X3) sebesar 0,450, ini berarti bahwa apabila mengalami kenaikan 0,450, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, maka skor budaya kerja akan menurun 1 poin pada maka akan diikuti dengan penurunan skor Budaya Organisasi sebesar 0,450 poin. Terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

**Uji t (Secara Parsial)**

Uji hipotesis secara parsial (Uji-t ) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun cara untuk mengetahui apakah variabel berpengaruh secara parsial maka akan menggunakan rumus dari pengujian hipotesa yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial dengan menggunakan pengujian hipotesis.

**Tabel 4. Hasil Uji T (Secara Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”		Sig.	“Collinearity Statistics”		
	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF	
1	(Constant)	1.328	1.380		.962	.341		
	X1	.350	.070	.352	4.977	.000	.920	1.087
	X2	.346	.070	.356	4.916	.000	.832	1.202
	X3	.450	.069	.493	6.504	.000	.804	1.244

Dari tabel 4 diatas dapat dijelaskan hipotesis pengaruh secara parsial variabel pelatihan , ( X1),variabel budaya organisasi (X2),variabel fasilitas kerja ( X3),kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (4.977 > 2,011) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar,
2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (4.916 > 2,011) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (6.504 > 2,011) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar.

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji hipotesis secara simultan (Uji-F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan yaitu menggunakan Uji F atau uji Anova (Analysis of Variance).

**Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216.296	3	72.099	56.903	.000 <sup>b</sup>
Residual	58.284	46	1.267		
Total	274.580	49			

Dari tabel 6 di atas, uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F<sup>hitung</sup> sebesar 56.099, nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 2,81 atau Fhitung 56.903 > Ftabel 2,81 dengan tingkat

signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel pelatihan, Budaya organisasi, fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berarti hipotesis kedua diterima.

**Uji Beta (Variabel Dominan)**

Uji hipotesis secara dominan (uji Beta) dipergunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan terhadap tiga variabel yaitu variabel pelatihan, budaya organisasi dan fasilitas kerja sebagai variabel (X) maka dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 6. Hasil Beta (Variabel Dominan)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”		Sig.	“Collinearity Statistics”	
		B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
“1	(Constant)	1.328	1.380		.962	.341		
	X1	.350	.070	.352	4.977	.000	.920	1.087
	X2	.346	.070	.356	4.916	.000	.832	1.202
	X3	.450	.069	.493	6.504	.000	.804	1.244

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pelatihan dengan nilai beta 0,352 variabel budaya organisasi dengan nilai beta 0.356, dan fasilitas kerja dengan nilai beta 0,493 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel fasilitas kerja (X3) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar karena Standardized Coefficients yang diperoleh variabel (X1) mencapai angka 0,493.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi (R) digunakan agar dapat menentukan maupun prediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1.

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888a	.788	.774	1.12563	1.779
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan Tabel 7. besarnya R Square adalah 0,788, hal ini berarti bahwa ketiga variabel pelatihan, budaya organisasi dan mempunyai fasilitas kerja berpengaruh 78,8 % terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya (100% - 78,8% = 21,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



**PEMBAHASAN****Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel pelatihan diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat dimaknai bahwa pelatihan yang dilakukan oleh BPBD kabupaten Kepulauan Selayar, mampu mempengaruhi kinerja dalam memberikan pertolongan di daerah bencana. Semakin sering pelatihan yang diberikan maka kinerja para pegawai juga semakin meningkat karena dengan adanya pelatihan keterampilan pegawai pun akan meningkat. artinya pelatihan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai sehingga dapat memberikan pertolongan jika terjadi bencana di kabupaten Kepulauan Selayar. Menurut Rivai (2017) menyatakan bahwa pelatihan “merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar agar dapat memperoleh peningkatan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori”

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pegawai**

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja BPBD Kepulauan, karena budaya organisasi merupakan bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan dan kemajuan organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur serta strategi dalam organisasi. Artinya bahwa untuk mendapatkan hasil yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi, struktur serta kultur. Maka dari itu budaya organisasi harus dikendalikan dengan manajemen untuk mendorong para pegawai berperilaku positif dan produktif. Budaya organisasi menurut Pabundu (2014) adalah pokok penyelesaian Masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota” baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah- masalahnya.

**Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung  $>t$ -tabel ( $6.504 > 2,011$ ) dan nilai sig.t ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini disebabkan bahwa semua fasilitas kerja digunakan untuk proses kerja, baik yang berada dalam kantor maupun di luar kantor, atau dapat dikatakan bahwa semua inventaris kantor di jaga dan dipelihara agar dapat digunakan untuk kepentingan kantor, Bangunan kantor dalam bentuk fisik akan dipelihara dengan melakukan perbaikan ataupun renovasi sehingga dapat di gunakan secara berkelanjutan. Teori Fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Sedermayanti, (2018) bahwa fasilitas kerja merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan oleh suatu lembaga atau instansi yang memiliki makna tentang fasilitas kerja yang

berbeda sesuai dengan fungsinya, fasilitas kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Dari hasil penelitian terhadap variabel bebas Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas kerja dan variabel terikat kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas Fasilitas Kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu salah satunya adalah penelitian dari Lidia Natalia (2020) yang berjudul pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana pada daerah Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja BPBD dengan t-hitung yang lebih besar dari t tabel ( $2.346 > 0.638$ ) dan nilai sign =  $0,000 < 0,05$ ) yang dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari fasilitas terhadap kinerja anggota BPBD dengan koefisien beta =  $0,076$ . Hasil penelitian menyimpulkan bahwa yang memiliki variabel dominan berpengaruh terhadap fasilitas kerja pegawai Badan penanggulangan Bencana pada daerah Kalimantan Barat adalah Fasilitas Kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menjadi dasar Dugaan hipotesis penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliman (2018) tentang “ pengaruh latihan dan motivasi terhadap kinerja petugas Badan Penanggulangan Bencana Kota Kudus. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas badan penanggulangan bencana Kota Kudus terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja BPBD kota kudus.

### **Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan**

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori Pelatihan Rivai (2015) adalah suatu proses transformasi knowledge bagi pegawai yang terencana untuk tujuan yang akan dicapai bagi organisasi terhadap pegawainya sehingga ada peningkatan pengetahuan, maupun keterampilan, melalui pendekatan yang terintegrasi untuk dapat mengubah perilaku kerja. Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik pelatihan, budaya organisasi dan fasilitas kerja yang baik, dan dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

### **Fasilitas Kerja Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Diantara Variabel Lain Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar**

Dari hasil penelitian terhadap variabel bebas Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas kerja dan variabel terikat kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas Fasilitas Kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu salah satunya adalah penelitian dari Lidia Natalia (2020) yang berjudul pengaruh fasilitas kerja terhadap

kinerja pegawai badan penanggulangan bencana pada daerah Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja BPBD dengan t-hitung yang lebih besar dari t tabel ( $2.346 > 0.638$ ) dan nilai sign =  $0,000 < 0,05$ ) yang dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari fasilitas terhadap kinerja anggota BPBD dengan koefisien beta =  $0,076$ . Hasil penelitian menyimpulkan bahwa yang memiliki variabel dominan berpengaruh terhadap fasilitas kerja pegawai Badan penanggulangan Bencana pada daerah Kalimantan Barat adalah Fasilitas Kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menjadi dasar Dugaan hipotesis penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliman (2018) tentang “ pengaruh latihan dan motivasi terhadap kinerja petugas Badan Penanggulangan Bencana Kota Kudus. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas badan penanggulangan bencana Kota Kudus terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja BPBD kota kudus.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori Pelatihan Rivai (2015) adalah suatu proses transformasi knowledge bagi pegawai yang terencana untuk tujuan yang akan dicapai bagi organisasi terhadap pegawainya sehingga ada peningkatan pengetahuan, maupun keterampilan, melalui pendekatan yang terintegrasi untuk dapat mengubah perilaku kerja. Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik pelatihan, budaya organisasi dan fasilitas kerja yang baik, dan dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel tersebut yang digunakan pada uji t, didapatkan pengaruh secara parsial dimana variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil uji t nilai ( $4.977 > 2.011$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ), begitu pula pada variabel budaya organisasi (X2) dari uji t didapatkan nilai ( $4.916 > 2.011$ ) yang dapat diartikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja begitu pula pada variabel fasilitas kerja (X3) dengan nilai ( $6.504 > 2.011$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat dimaknai bahwa ketiga variabel, harus disosialisasikan terus menerus sesuai sehingga pegawai dapat mengadopsi semua variabel karena kesemuanya berpengaruh positif.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berpengaruh Positif dan signifikan karena nilai pada uji F ( $56.099 > 2.81$ ) yang apabila dikerjakan secara bersama-sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik, Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar,
3. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pelatihan, budaya organisasi dan fasilitas kerja dapat dikatakan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan yaitu beta

standardized 0,493. terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kepulauan Selayar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto., dan Dhini, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks.
- Dwiyanto, Agus. (2018). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Effendi, R. (2015). *Accounting Principles Prinsip – Prinsip Akusntansi Berbasis Sak Etap*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Faizah, F. (2015). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Guru MTs di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 6 No 1. <https://doi.org/10.21009/jmp.06106.>, <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/1839>.
- Fathoni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto. (2020). *Psikologi Ekonomi dan Konsumen*. Penerbit Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi. Depok. Universitas Indonesia.
- Lidia, Natalia. (2020). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana pada daerah Kalimantan barat.
- Lupiyadi., dan Hamdani. (2018). *Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Novika. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Terhadap BPBD Kabupaten Kediri.

- Pabundu. (2018). *Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Edisi Pertama. PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Rianawati. (2019). *Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja BPBD Kabupaten Purworejo Jawa tengah*.
- Rivai, Veitzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Schein. (2018). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco. Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. PT. Refika.
- Sembiring. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Simamora. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Fakultas Ekonomi.
- Siswanto. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Korelasional*.
- Sofjan, A. (2018). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Supartono, S. (2020). *Statistik Parametrik*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka.
- Tumpak, Saragih. (2019). *Pengaruh pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai kantor badan BPBD Simalungun*.
- Waldman, et. al. (2019). *Cultural And Leadership Predictors Of Corporate Social Responsibility Values Of Top Management: A Globe Study Of 15 Countries*. *Journal Of International*.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja, (Edisi Ke-5)*. Yogyakarta. Rajawali Pers.
- Yuliman. (2018). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja petugas badan penanggulangan bencana kota Kudus*.