

## Pengaruh Ketersediaan SDM Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran (DAMKAR) Kota Sorong

**Rosalina Tomaso**

Universitas Victory Sorong

Korespondensi penulis: [rosalinatomasoa345@gmail.com](mailto:rosalinatomasoa345@gmail.com)

**Susana Magdalena Welly Muskita**

Universitas Victory Sorong

**Sesilia Ronga Kaka**

Universitas Victory Sorong

Jl.Basuki Rahmat,Km.11,5 : Universitas Victory Sorong

**Abstract.** *This research was conducted to determine the effect of the availability of human resources and work facilities on the performance of firefighters at the Sorong Fire Department. The data used are primary data collected through observation and distribution of questionnaires. To measure these variables, multiple linear regression and the coefficient of determination are used with the help of the IBM SPSS 23 computer application program. Based on the results of the study, it is shown that from the results of the T test, the Sig value for the effect of variable X1 (availability of human resources) on Y (employee performance) is  $0.006 < 0.05$  so it can be concluded that there is no effect of X1 on Y. The Sig value for the effect of variable X2 (work facilities) on Y (Employee Performance) is  $0.001 > 0.05$  so it can be concluded that there is no effect of X1 on Y. and the results of f test count of 39.749 with a significance level 0.000. The probability is much smaller than the significance level of 0.05 or 5%, so that  $H_0$  is accepted. So, it can be concluded that there is no simultaneous influence (together) between the influence of the availability of human resources and work facilities on employee performance at the Sorong City Fire Department (DAMKAR).*

**Keywords:** *Pemadam Kebakaran, Damkar Sorong*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Ketersediaan SDM dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja petugas Pemadam Kebakaran pada Dinas Damkar Sorong. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi dan pembagian kuesioner. Untuk mengukur variabel-variabel tersebut digunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan bantuann program aplikasi komputer IBM SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji T Nilai Sig untuk pengaruh variabel X1 ( Ketersedian sdm ) terhadap Y ( Kinerja karyawan ) adalah sebesar  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Nilai Sig untuk pengaruh variabel X2 (Fasilitas kerja) terhadap Y ( Kinerja Pegawai) adalah sebesar  $0,001 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. serta hasil dari uji f hitung sebesar 39,749 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, sehingga  $H_0$

*Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 13, 2023*

\* Rosalina Tomaso, [rosalinatomasoa345@gmail.com](mailto:rosalinatomasoa345@gmail.com)

diterima . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang simultan (secara bersama-sama) antara Pengaruh ketersediaan sdm dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran ( DAMKAR ) Kota Sorong.

**Kata kunci:** Pemadam kebakaran,Damkar sorong

## **LATAR BELAKANG**

Dinas pemadam kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau Rescue (penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Nasional. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan sebagainya. Mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan sebagainya. Petugas pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Dalam menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran akan dilengkapi dengan pakaian anti-panas atau anti-api dan juga helm serta sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas di malam hari.

Setiap Lembaga atau Instansi pasti selalu menginginkan suatu tujuan, dalam mencapai suatu tujuannya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap Lembaga karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan Lembaga. Dengan demikian ketersediaan sumber daya manusia untuk menunjang pencapaian tujuan suatu lembaga atau instansi sangat dibutuhkan. Susan, E. (2019) dalam penelitian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya

yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Huzain, H. (2021) Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu. Priyatna, M. (2017) Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam setiap organisasi, karena faktor sumber daya manusia sangat dominan dalam proses kerja organisasi, maka untuk mencapai tujuan organisasi perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, keterampilan, prilaku serta pengetahuan pegawai

Organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit untuk organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020) Dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari SDM itu sendiri. Selain ketersediaan SDM, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah fasilitas kerja yang memadai.

Fasilitas Kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan berbagai fungsi. Fasilitas kerja juga dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Fasilitas kerja merupakan factor yang mempengaruhi kinerja kerja sumber daya manusia karena setiap perusahaan membutuhkan fasilitas kerja yang memadai agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja. ( Hartanto & Turangan, 2021 ) serta menurut Jufrizen, J. (2021), menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja yang memadai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada umumnya para

karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas, dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja. Setelah ketersediaan SDM dan fasilitas kerja diperhatikan dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja pegawai.

Kinerja pegawai perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan organisasi. (Rivai 2009 : 604 dalam penelitian Hasibuan, J. S., & Silvy, B. 2019) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Menurut Riniwati 2016 dalam jurnal Rivaldo, Y. 2022 : 1) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016 dalam penelitian Rivaldo, Y. 2022 : 1)

Terdapat banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh ketersediaan SDM dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah (Nurhadian, A. F. 2019) menunjukkan bahwa Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja sebesar 67,9%. Sedangkan menurut Mansur, D. R. M., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang terdiri dari sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan

hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, penempatan ditata dengan benar memiliki kontribusi sebesar 0,342 atau 34,2 % terhadap terhadap kinerja pegawai sedangkan 65,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) adalah salah satu instansi pemerintahan yang menyebar di seluruh Indonesia, salah satunya di Kota Sorong, Papua Barat Daya. Tugas Damkar bukan hanya sekedar menangani bencana kebakaran saja, melainkan membantu masyarakat yang mengalami kesusahan seperti mengevakuasi korban bencana alam (gempa bumi, tsunami, tanah longsor dan lain sebagainya) hewan masuk parit/got binatang liar yang masuk ke pemukiman warga, bahkan melepaskan cincin yang tersangkut pada jari seseorang. Damkar Sorong memiliki keseluruhan pegawai sebanyak 30 orang yang terbagi atas pegawai kantoran dan pegawai lapangan yang bertugas membantu masyarakat pada saat keadaan darurat. Pegawai lapangan Damkar yang hanya berkisar sekitar 10-15 orang dianggap masih belum cukup memadai. Kurangnya tenaga SDM serta banyaknya fungsi dan tugas Damkar, oleh sebab itu menurut Permendagri NO.16 Tahun 2020, maka pentingnya pemerintah kota Sorong lebih lagi memperhatikan kebutuhan pada Dinas Damkar baik pada Ketersediaan SDM, Fasilitas Kerja sampai pada Kinerja Pegawai pada Dinas Damkar.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh dari Dinas Damkar Sorong terkait kurangnya Ketersediaan SDM dan Fasilitas Kerja yang ada. Hal ini terlihat dari contoh kasus kebakaran yang terjadi di Pasar Baru kota Sorong (Rabu, 22/3/2023) 21.00 WIT. Menurut Tribun Sorong Yang mengakibatkan 80 rumah warga hangus terbakar salah satu faktornya yaitu fasilitas kerja pada Dinas Damkar yang kurang memadai dihimpun dari akun social media instagram milik Damkar Sorong( @damkar\_sorong) bahwa fasilitas kerja di Dinas Damkar seperti mobil tangki air yang masih belum memadai merupakan salah satu hambatan para anggota Damkar untuk membantu memadamkan api.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka muncul keinginan penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul: ‘ Pengaruh Ketersediaan SDM dan Fasilitas Kerja Terhadap Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Sorong.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **• Ketersediaan SDM**

#### **a) Pengertian Ketersediaan SDM**

Ketersediaan SDM menurut Andrew E. Sikula, Ketersediaan sumber daya manusia adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Sedangkan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi dapat mencapai tujuan.

#### **b) Indikator Ketersediaan SDM**

Siagian (2014 dalam penelitian Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, i. a. m. e. m. 2020 : 190), indikator perencanaan sumber daya manusia terdiri dari faktor eksternal dan internal dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya meliputi: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing.
- 2) Faktor-faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri. Faktor internal meliputi: rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan

### **• FASILITAS KERJA**

#### **a) Pengertian Fasilitas Kerja**

Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016 : 3) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Moenir (2014 dalam penelitian Anggrainy, i. f., Darsono, n., & Putra, t. r. i. 2018 : 3) menyatakan, Fasilitas sebagai segala sesuatu

yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

**b) Indikator Fasilitas Kerja**

Moenir (2014 dalam jurnal Jufrizen, J. 2021) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu :

- a. fasilitas alat kerja
- b. Fasilitas perlengkapan kerja
- c. Fasilitas social

• **KINERJA PEGAWAI**

**a) Pengertian Kinerja Pegawai**

Elizar, E., & Tanjung, H. ( 2018 : 49 ) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. (Suryadi, 2010 dalam penelitian Sari, r. n. i., & Hadijah, H. S. (2016 : 206 ) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya

**b) Indikator Indikator Kinerja**

indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo 2017 dalam penelitian Marjaya, I., & Pasaribu, F. 2019 : 131 ) :

- 1) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitasdalam mencapai tujuan yang didefenisikan oleh standar.
- 4) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

- 5) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **1) Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif diangkakan/scoring.

### **2) Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Sorong yang beralamat Jl. Burung Kurana Remu Utara, Distrik Sorong Kota Sorong Papua Barat.

### **3) Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Damkar Sorong dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

### **4) Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu pegawai Dinas Damkar Sorong

### **5) Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Validitas pada dasarnya berarti “mengukur apa yang hendak diukur”. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Apabila seorang pedagang buah membeli barang dagangan seberat 40 kg, maka timbangan yang digunakan untuk menimbang

barang tersebut harus menunjukkan berat 40 kg, bukan 39,5kg atau 40,5 kg. Hal ini berarti timbangan tersebut valid. Demikian pula kuisisioner sebagai alat ukur harus bisa mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuisisioner tersebut.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji suatu reliabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan, jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliable. Perhitungan reliabilitas formula Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas Data**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bisa terutama untuk sampel kecil. Suatu model regresi yang baik, adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

#### **4. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel dependen (Ghozali, 2018).

Rumus Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

#### **5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t )**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. H<sub>0</sub> diterima jika F hitung < F table pada  $\alpha = 5\%$  H<sub>0</sub> ditolak jika F hitung > F table pada  $\alpha = 5\%$ .

#### **6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup> )**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup> ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R<sup>2</sup> pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R<sup>2</sup>, nilai Adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel.1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

	Item pernyataan	Sig	Status	Cronbach's Alpha	Status
<b>Variable kepemimpinan X1</b>	Item1	0,202	Valid	0,674	Realiabel
	Item2	0,202	Valid		
	Item3	0,202	Valid		
	Item4	0,202	Valid		
	Item5	0,202	Valid		
	Item5	0,202	Valid		
<b>Variable disiplin kerja X2</b>	Item1	0,202	Valid	0,633	Realiabel
	Item2	0,202	Valid		
	Item3	0,202	Valid		
	Item4	0,202	Valid		
	Item5	0,202	Valid		
<b>Variable Kinerja Y1</b>	Item1	0,202	Valid	0,646	Realiabel
	Item2	0,202	Valid		
	Item3	0,202	Valid		
	Item4	0,202	Valid		
	Item5	0,202	Valid		

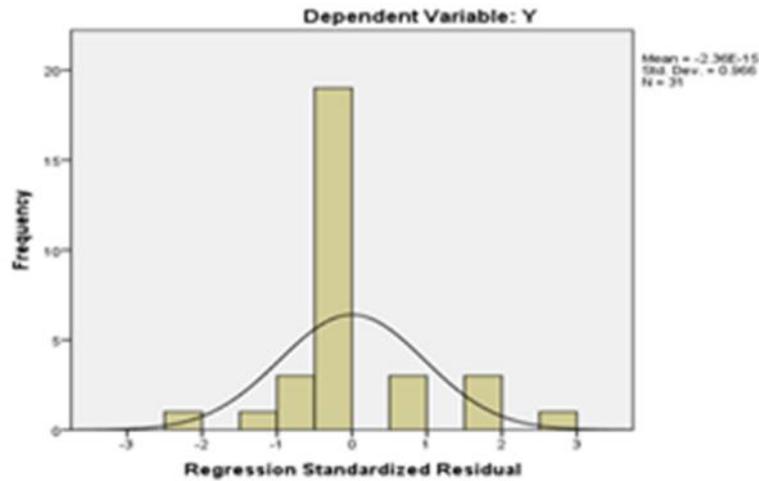
Sumber : Olahan data SPSS 23,,2023

**Tabel.1** Menunjukkan Bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di katakan valid. Nilai alpha Cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,70$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas Kurva Distribusi Normal Berbentuk Lonceng ( Bell Shaped Curve )

Gambar.2 Hasil Kurva Distribusi Normal Berbentuk Lonceng



**Gambar.2** Melihat kurva normal pada histogram sebelumnya, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

## 3. Uji Multikolinieritas

Tabel.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.492	2.031
.492	2.031

Sumber Output data spss 23,2023

**Tabel.3** Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari penempatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai tidak terjadi multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

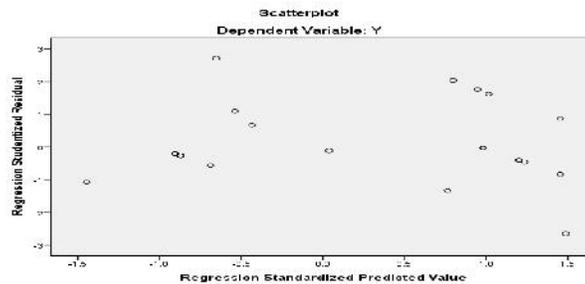
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.636	.638		11.968	.000
X1	.220	.074	.407	2.961	.006
X2	.254	.067	.521	3.791	.001

*Sumber Output Data Spss 23,2023*

**Tabel.4** Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 ( ketersediaan SDM ) sebesar 0,220 dan variabel X2 ( Fasilitas kerja ) sebesar 0,254 lebih besar nilainya dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 5. Uji Model Scatterplot

**Gambar.5 Hasil Uji Model Scatterplot**



*Sumber Output Data Spss 23,2023*

**Gambar.5** Berdasarkan hasil uji model scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah.

## 6. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel.6 Hasil Uji Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.636	.638		11.968	.000
X1	.220	.074	.407	2.961	.006
X2	.254	.067	.521	3.791	.001

*Sumber Output Data Spss 23,2023*

**Tabel.6** Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 7,636 + 0,220 X1 + 0,254 X2 + e$$

- Nilai constant adalah 7,636 artinya jika variabel X1 ( Ketersediaan sdm ) dan variabel X2 ( fasilitas kerja ) tetap, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap sebesar 7,636.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 ( ketersediaan sdm ) sebesar 0,220 artinya ( ketersediaan sdm ) tetap maka nilai variabel Y Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,220.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 ( fasilitas kerja ) sebesar 0,254 artinya X2 (fasilitas kerja ) tetap maka nilai variabel Y Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,254.

## 7. Uji T

**Tabel.7 Hasil Uji T**

t	Sig.
11.968	.000
2.961	.006
3.791	.001

*Sumber Output Data Spss 23,2023*

**Tabel.7** Berdasarkan Tabel Di Atas :

- Nilai Sig untuk pengaruh variabel X1 ( Ketersediaan sdm ) terhadap Y ( Kinerja karyawan ) adalah sebesar  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- Nilai Sig untuk pengaruh variabel X2 (Fasilitas kerja) terhadap Y ( Kinerja Pegawai) adalah sebesar  $0,001 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

## 8. Uji F

**Tabel.8 Hasil Uji F**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.297	2	15.148	39.749	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.671	28	.381		
	Total	40.968	30			

*Sumber Output Data Spss 23,2023*

**Tabel.8** Dari gambar di atas terbaca nilai F hitung sebesar 39,749 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, sehingga H0 diterima . Jadi, dapat disimpulkam bahwa tidak terdapat pengaruh yang simultan (secara bersama-sama) antara Pengaruh ketersediaan sdm dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran ( DAMKAR ) Kota Sorong

## 9. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.860 <sub>a</sub>	.740	.721	.61734	.740	39.749	2	28	.000	2.574

*Sumber Output Data Spss 23,2023*

**Tabel.9** Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,740 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 = 74% artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penempatan dan kompetensi sebesar 74%. Sedangkan sisanya 26% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel Ketersediaan SDM (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Sorong hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linear berganda 0,638 selain itu nilai  $value = 0.000 < \alpha 0.05$  hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai R Square 0,740 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 74%, Dari hasil uji T diperoleh nilai variabel X1 sig 0,006 < 0,05 dan X2 sig 0,001 > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel ketersediaan sdm(X1) dan fasilitas kerja(X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pembahasan dalam penelitian ini adalah bahwa ketersediaan sdm dan fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Sorong. Berarti dengan ketersediaan sdm yang ada serta fasilitas kerja yang telah tersedia kinerja pegawai akan tetap efektif dan efisien. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini tidak dapat diterima ( $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak).

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan mengenai Pengaruh Ketersediaan SDM dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Sorong, maka saran dari penulis sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan Dinas Damkar serta dapat memberikan masukan bagi Dinas Damkar adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pemerintah Kota Sorong agar sekiranya menambah pegawai pada Dinas Damkar terlebih khusus para pegawai yang bertugas dilapangan agar diharapkan dengan adanya tambahan personel pegawai lapangan Dinas Damkar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang telah ada

- 2) Diharapkan kepada pemerintah Kota Sorong agar lebih memperhatikan lagi fasilitas kerja yang ada pada Dinas Damkar atau bahkan melakukan pemeliharaan pada fasilitas-fasilitas yang telah ada
- 3) Dinas Damkar Sorong sekiranya lebih memperhatikan lagi kinerja pegawai yang telah ada agar tercipta rasa nyaman dan aman bagi setiap pegawai pada Dinas Damkar baik pegawai yang bertugas dikantor maupun sebagai petugas lapangan yang turun langsung membantu masyarakat yang sedang mengalami masalah/bencana.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tugas mata kuliah Metode Penelitian & Penulisan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Ketersediaan SDM dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Sorong “. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Lulus di mata kuliah Metode penelitian & Penulisan skripsi pada program studi manajemen, Universitas Victory Sorong. Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti banyak mendapat bantuan sejak awal sampai terselesainya, untuk itu dengan segala hormat dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Fensca F. Lahallo, S.Pd.,M.Si . Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian Penelitian ini, Sekaligus Dosen mata kuliah Metode penelitian & Penulisan skripsi Dan kaprodi manajemen Universitas Victory Sorong
- 2) Kepala Dinas, Sekretaris serta para pegawai Pemadam Kebakaran (Damkar) Sorong yang telah memberikan izin serta membantu mengisi kuesioner untuk melengkapi penelitian ini
- 3) Teman-teman mahasiswa/mahasiswi Universitas Victory Sorong. Khususnya Prodi Manajemen Angkatan 2020 yang ikut serta memberikan dukungan semangat dan membantu dalam penyusunan penelitian ini.
- 4) Orang tua dan saudara-saudara tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil dalam penyelesaian penelitian ini.
- 5) Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan dan telah mendoakan demi suksesnya penyusunan penelitian ini.

Peneliti menyadari masih banyak keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti telah berusaha dengan segenap kemampuan dan menuangkan pemikiran ke dalam penelitian ini, tentunya masih banyak ditemukan hal-hal yang masih perlu diperbaiki.

## DAFTAR REFERENSI

- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints. November*, 21.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-34.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.h1
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502-1559),h.3
- Mansur, D. R. M., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2020). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(1), 14-29.h.2
- Kapolresta Sorong Kota Kombes Pol Happy Perdana Yudianto (2023) Tragedi Kebakaran Pasar Baru Kota Sorong Tribun Sorong <https://sorong.tribunnews.com/>
- Andrew E. Sikula <https://smartpresence.id/blog/hr/pengertian-dan-perencanaan-sumber-daya-manusia>
- L. Mathis dan Johon H. Jacson (2001)<https://smartpresence.id/blog/hr/pengertian-dan-perencanaan-sumber-daya-manusia>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.h.190

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.h.39
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi* (Doctoral dissertation, Riau University).h.3
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.h.32
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.h.49
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.h.131
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.h.206