PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

THAHARA DEMILIA KANDY
NPM. 18.01.11.00.69

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Thahara Demilia Kandy
Nomor Pokok/NPM	: 18.01.11.00.69
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 07 April 2022 Pembimbing I: **Lusia Nargis, SE. M.Si**
NIDN: 0222036101

Tanggal 07 April 2022 Pembimbing II: **Dra. Yasmina Martini, MM**
NIDN: 0228035901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 07 April 2022

Dr.Msy.Mikial,SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ka.Prodi Manajemen,
Tanggal 07 April 2022

Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN: 0222096301

048/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Thahara Demilia Kandy
Nomor Pokok/NIRM	:	18.011.100.69
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 07 April 2022 Ketua Penguji : **Lusia Nargis, SE. M.Si**
NIDN: 0222036101

Tanggal 07 April 2022 Penguji I : **Dra. Yasmina Martini, MM**
NIDN: 0228035901

Tanggal 07 April 2022 Penguji II : **Herman Efrizal, SE.,MM**
NIDN: 0202066602

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 07 April 2022

Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 07 April 2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

048/PS/DFE/22

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Ketika orang tua ku bekerja siang dan malam, keringat bercucuran deras disitula aku melihat usaha kedua orang tua ku menginginkan anaknya sukses”

Kupersembahkan Kepada :

- **Allah SWT**
- **Nabi Muhammad SAW**
- **Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibu yang berperan penting dalam setiap langkahku yang selalu mendoakan ku disetiap proses perjalanan hidupku**
- **Keluarga besar dan saudara-saudariku ku tersayang**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Almamater yang ku banggakan**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Thahara Demilia Kandy
Nomor Pokok	: 1801110069
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penaggulangan Bencana Kota Palembang .

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 29 Maret 2022

METERAI TEMPEL

A0AJX612364658

Thahara Demilia Kandy

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan , Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang" .

Penulisan proposal ini adalah merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir dalam menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE.MS.I.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengatahuan selama studi.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

5. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang atas ilmu yang telah diberikan selama masa studi.

7. Orang tuaku ayah dan ibu serta saudara-saudariku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan moril dan materil serta do'a yang tak pernah berhenti untukku.

9. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan dorongan dan motivasi yang diberikan selama ini.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu disini, yang telah membantu memberikan saran ataupun nasehat sehingga terselesaikan proposal ini

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Maret 2022

Thahara Demilia Kandy

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN DEPAN ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

ABSTRAK ..... **xiii**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**

2.1 Kajian Teoritis 10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2 Kinerja Pegawai 15
2.1.3 Rekrutmen 19
2.1.4 Pelatihan 25
2.1.5 Pengembangan SDM 34
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan 40
2.3 Kerangka Berpikir 42
2.4 Hipotesis 45

BAB III METODE PENELITIAN **47**

3.1 Tempat Dan Waktu 47
3.1.1 Tempat Penelitian 47
3.1.2 Waktu Penelitian 47
3.2 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data 48
3.2.1 Sumber Data 48
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 48

3.3 Populasi,Sampel,Sampling 49
3.3.1 Populasi 49
3.3.2 Sampel 49
3.3.3.Sampling..... 50
3.4 Rancangan Penelitian 51
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional 52
3.5.1 Variabel Penelitian..... 52
3.5.2 Definisi Operasional Variabel 52
3.6 Instrumen Penelitian 56
3.6.1 Uji Instrumen 57
3.6.2 Uji Validitas..... 58
3.6.3 Uji Realibilitas 58
3.6.4 Uji Asumsi Klasik..... 59
3.7 Teknik Analisis Data 60
3.8 Uji Hipotesis 63
3.8.1 Uji Simultan..... 63
3.8.2 Uji Parsial 64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 66
4.1 Hasil Penelitian 66
4.1.1 Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang..... 66
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang 69
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 70
4.2 Pembahasan..... 73
4.2.1 Karakteristik Responden 73
4.3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas 75
4.3.1 Uji Validitas..... 75
4.3.2 Uji Reliabilitas..... 82
4.4 Uji Asumsi Klasik 86
4.4.1 Uji Normalitas 86
4.3.5 Uji Heteroskedastisitas..... 87
4.3.6 Uji Multikolineritas..... 89
4.5 Teknik Analisis Data 90
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda 90
4.5.2 Anlisis Koefisien Korelasi 91
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi..... 93
4.6 Uji Hipotesis Statistik 94
4.6.1 Uji Simultan F 94
4.6.2 Ujio Parsial t 95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 98
5.1 Kesimpulan 98
5.2 Saran 99

DAFTAR PUSTAKA **100**
LAMPIRAN **102**

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

2.1 Penelitian Lain Yang Relevan 41
3.1 Jadwal Penelitian 47
3.2 Variabel Dan Definisi Operasional 54
3.3 Skala Likert Pengukuran 57
3.4 Analisis Korelasi 63
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 74
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia 74
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 75
4.4 Hasil Uji Validitas Percobaan Pertama Variabel Rekrutmen 76
4.5 Hasil Uji Validitas Percobaan Kedua Variabel Rekrutmen 77
4.6 Hasil Uji Validitas Percobaan Pertama Variabel Pelatihan 78
4.7 Hasil Uji Validitas Percobaan Kedua Variabel Pelatihan 79
4.8 Hasil Uji Validitas Percobaan Pertama Variabel Pengembangan SDM 80
4.9 Hasil Uji Validitas Percobaan Kedua Variabel Pengembangan SDM 81
4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai 82
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen 83
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan 84
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM 84
4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai 85
4.15 Hasil Uji Normalitas 87
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas 88
4.17 Hasil Uji Multikolineritas 89
4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 90
4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi 91
4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi 93
4.21 Hasil Uji Simultan 95
4.22 Hasil Uji Parsial 97

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 Kerangka Berpikir 45

4.1 Struktur Organisasi 70

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA PALEMBANG

Oleh:
Thahara Demilia Kandy

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sdm baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 52 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh: $Y = 10.732 + 0,192\ X_1 + 0,043X_2 + 0,587\ X_3$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,674$ atau 67,4% yaitu variabel independen (Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan SDM) yang mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 67,4% sedangkan sisanya 32,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 22. pada uji F diperoleh F hitung 36.196 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukan variabel Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pengembangan SDM (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai. Pada uji t untuk variabel Rekrutmen secara parsial diperoleh nilai signifikan t 0,001 < 0,05 yang menunjukan varibel Rekrutmen secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dan uji t untuk varibel Pelatihan diperoleh nilai signifikan 0,708 > 0,05 yang menunjukan bahwa variabel Pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai. Serta uji t untuk variabel Pengembangan SDM diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukan bahwa variabel Pengembangan SDM secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Thahara Demilia Kandy, dilahirkan di Palembang pada 21 Februari 2000 dari pasangan Bapak Gusnedi Zaini dan Ibu Sutini KS, Putri Pertama dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2011 di SD N 157 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 14 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 di SMK N I Palembang. Pada tahun 2018 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Thahara Demilia Kandy

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat lepas dari tolong-menolong. Setinggi apapun kemandirian seseorang, pada saat-saat tertentu ia akan membutuhkan pertolongan orang lain. Dengan adanya perkembangan dan kemajuan pembangunan yang semakin pesat, penduduknya semakin padat, pembangunan gedung- gedung perkantoran, kawasan perumahan, industri yang semakin berkembang menimbulkan kerawanan apabila terjadi kebakaran. Sedangkan kebakaran merupakan suatu ancaman bagi keselamatan manusia, harta benda maupun lingkungan. Sering nya terjadi kebakaran yang membuat kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang membutuhkan banyak pegawai atau sumber daya manusia karena salah satu tercapainya tujuan suatu instansi atau organisasi yaitu memberikan kualitas pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Manusia didalam sebuah instansi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan

pengorganisasian dilingkungan instansi memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan di instansi ini untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia di dalam sebuah instansi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang tidak mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mendapatkan SDM yang berkualitas ternyata tidak bisa dilakukan dengan cara yang instan. Instansi perlu melakukan perekrutan kemudian proses penyaringan dari lamaran pekerjaan yang masuk, setelah itu kandidat yang telah terpilih masih membutuhkan pelatihan, dan juga diberi pengembangan diri bagi seorang pegawai.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Peningkatan kinerja di sebuah instansi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pegawai secara total, mulai dari pegawai dengan kedudukan kerja terendah sampai pada pegawai yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap pegawai harus mengambil tanggung jawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang melakukan rekrutmen dalam memilih pegawai yang unggul serta menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas.

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau para pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu (Marwansyah, 2012:106). Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon pegawai dimaksudkan agar instansi dapat memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan instansi.

Sistem rekrutmen yang dilakukan kantor dinas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana kota palembang sama seperti kantor dinas pada umumnya saja yaitu dengan mengikuti tes cpns tiap tahunnya melalui portal website yang telah disediakan pemerintah dengan persyaratan dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh kantor dinas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana kota palembang. Setelah mengikuti proses prekrutan yang panjang, kemudian pegawai diterima kerja di kantor dinas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana kota palembang. Setelah pegawai bekerja di kantor dinas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana kota palembang, pegawai diberikan pelatihan.

Menurut Simamora yang dikutip oleh Sinambela (2012:209) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai yaitu dimulai dengan materi kelas yang disampaikan oleh nara sumber dari Dinas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana kota palembang. Dalam materi kelas yang

berlangsung ini para pegawai diberikan pemahaman mengenai beberapa hal penting yang berkaitan dengan peristiwa kebakaran, diantaranya adalah proses terjadinya api (segitiga api), pemadaman api, dan beberapa materi lainnya. Pegawai juga dilatih cara-cara pemadaman api, mulai dengan peralatan sederhana terdekat, seperti karung basah hingga penggunaan tabung pemadam api.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu instansi, pegawai dapat lebih bertanggung jawab dalam bidang pekerjaannya, mengerti akan pentingnya kerja sama dalam melakukan pekerjaan, dapat dengan mudah menyerap informasi yang disampaikan serta dapat menerapkan perilaku yang dituntut dalam suatu instansi, sehingga dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi.

Selain itu juga faktor yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan, maka perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan (development) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengembangan merupakan hal yang penting dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari era globalisasi. Organisasi publik atau pemerintah tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang mengharuskan

aparatur pemerintahan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Untuk itu sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi harus dikembangkan agar dapat memberikan peran yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu instansi.

Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang merupakan unsur pelaksana dari pemerintah yang memiliki tanggung jawab membantu masyarakat dalam penanganan kebakaran. Selain melakukan pemadaman api, petugas damkar juga dilatih untuk melakukan evakuasi seperti penyelamatan korban kecelakaan, bencana alam, dan evakuasi gawat darurat lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terdapat beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang. Untuk memberikan kualitas pelayanan terbaik kepada masyarakat akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil. Maka dari itu perlunya dilakukan rekrutmen pegawai dengan baik dan benar sesuai kebutuhan instansi. Sehingga rekrutmen akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai yang akan meningkat dan sebaliknya jika pegawai tidak melakukan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan instansi maka kinerja pegawai akan menurun dan berdampak terhadap instansi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan instansi.

Tidak hanya rekrutmen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi peltihan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setelah dilakukannya rekrutmen yang sesuai dibutuhkan instansi pegawai perlu mengikuti program pelatihan yang diberikan kantor guna untuk kesiap-siagaan pegawai ketika menghadapi bencana kebakaran atau bencana lainnya. Tanpa adanya pelatihan baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai bisa saja tidak bisa menghadapi bencana kebakaran atau bencana lainya yang datang dikarenakan belum ada pelatihan yang diberikan ketika menghadapi bencana . Maka dengan adanya pelatihan dapat memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjannya kemudian kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika pegawai tidak melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan instansi maka kinerja pegawai akan menurun dan berdampak terhadap instansi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan instansi.

Setelah mengikuti program pelatihan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan sdm. Dimana pegawai harus berkembang guna untuk mencapai tujuan instansi. Perkembangan sdm yang diberikan berupa jangka waktu yang lama atau jangka panjang. Karena seiring berjalannya waktu teknologi semakin canggih pegawai harus dibekali ilmu yang lebih lagi yaitu dengan program pengembangan yang telah disediakan instansi berupa pendidikan, sekolah atau belajar lagi guna meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya pengembangan sdm pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan akan berdampak kepada kualitas pelayanan pegawai terhadap

masyarkat juga dapat menurun jika tidak diberikan program pengembangan sdm. Sebaliknya jika pegawai diberikan program pengembangan sdm kemungkinan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Masalah-masalah tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mengalami penurunan dalam bekerja kemudian tidak fokus memberikan tenaga dan waktunya dalam bekerja di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang yang berjudul **"Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Dan Pengembangan SDM (X3), Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang?

2. Apakah Rekrutmen (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penaggulangan Bencana Kota Palembang?
3. Apakah Pelatihan (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penaggulangan Bencana Kota Palembang?
4. Apakah Pengembangan SDM (X3) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penaggulangan Bencana Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini, peneliti memiliki tujuan dasar kegiatan dilakukan penelitian yang dimana diantaranya :

1. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan SDM (X3) Secara Silmutan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang
2. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Rekrutmen (X1) Secara Parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang
3. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pelatihan (X2) Secara Parisal terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang

4. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pengembangan SDM (X3) Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menerapkan sebagian ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan

2. Bagi almamater

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai

3. Bagi instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi instansi bawah rekrutmen, pelatihan dan pengembangan sdm seorang pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Amella, D. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. Aia Financial Cabang Bandung . *Diss. Universitas Komputer Indonesia*.

Aprianto, Y. ((2019)). PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi*, Yoga Aprianto, 124010152 and Pembimbing I, Dr. H. Heru Setiawan., SE., MM (2019) PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN .

Haris, I. A. ((2020)). Pengaruh Rekruitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan . *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional 2.3* , 56-74.

Harsuko, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Malang : Tim UB press: cetakan pertama.

Kaswan. (2011). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningktakan Kinerja SDM* . (jakarta alfabeta): cetakan kesatu.

RAHMI, M. A. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BANK.". *Publikasi IAIN Batu Sangkar*.

Subroto, S. ((2018)). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 12.1*, 18-33. .

Suprayitno, H. ((2021)). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG 1.1* .

Robert L. Mathis & John H. Jackson, Human Resources Management, 12th edition. (South Western : Penerbit Mason, 2008), h 96-175

Kusdyah Rachmawati Ike, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, (Jakarta: Mandar Maju, 2008) h, 50

Sunandar, Wandar (2020) Analisis Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bidang Jasa Tekstil PT. Ggi). *Diss. Univesitas Komputer Indonesia.*

Agung Busono (2016).”Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. PERSADA SAWIT MAS (PSM) KECAMATAN PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR”. Jurnal Kajian Ekonomi Syariah. MUQTASHID, Vol. I, No. 01, Edisi Maret 2016. Hal 95-97