

**PENGARUH EFEKTIVITAS DIKLAT DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KESIAPSIAGAAN PEGAWAI DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA BONTANG**

Ananda Ibnu Rizya Tantry
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mulawarman
nandananda23@gmail.com

Dirga Lestari
Universitas Mulawarman
dirga.lestari@feb.unmul.ac.id

ABSTRAK

Kesiapsiagaan pegawai merupakan faktor yang amat krusial guna mendorong kesuksesan keberhasilan pelaksanaan tugas pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan karena berkaitan langsung dengan penanganan kondisi darurat yang menuntut respons cepat, tepat, dan profesional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efektivitas pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengalaman kerja terhadap kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang. Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif melalui desain studi asosiatif kausal. Seluruh pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sejumlah 50 orang dimanfaatkan sebagai responden dengan teknik sampling jenuh. Data dihimpun memanfaatkan kuesioner berskala Likert serta dilaksanakan analisis melalui regresi linear berganda memanfaatkan IBM SPSS Statistics 22. Perolehan studi memperlihatkan bahwasanya efektivitas diklat berdampak signifikan positif bagi kesiapsiagaan pegawai ($B = 0,376$; $\text{Sig.} = 0,004$). Pengalaman kerja juga terbukti berdampak signifikan positif bagi kesiapsiagaan pegawai ($B = 0,364$; $\text{Sig.} = 0,010$). Dengan simultan, kedua variabel memberi pengaruh yang signifikan bagi kesiapsiagaan pegawai dengan skor F sejumlah 46,617 serta skor koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,665. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat yang didukung oleh pengalaman kerja mampu memperkuat kesiapsiagaan pegawai dalam melaksanakan tugas pemadaman kebakaran dan penyelamatan.

Kata Kunci: *Efektivitas Diklat; Pengalaman Kerja; Kesiapsiagaan Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja yang berlangsung semakin menuntut setiap organisasi sektor publik mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang bisa bekerja secara profesional, responsif, dan efektif, terutama ketika menghadapi kondisi darurat. Salah satu instansi yang memiliki tingkat risiko pekerjaan tinggi adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Pegawai pada instansi ini bukan sekadar diberi tuntutan guna mempunyai keterampilan teknis dalam penanganan kebakaran, melainkan juga harus bisa melakukan tindakan

penyelamatan, menentukan keputusan secara cepat, serta bekerja baik meskipun berada dalam kondisi yang penuh tekanan. Maka dari itu, kesiapsiagaan pegawai sebagai bagian dari faktor krusial yang menetapkan kesuksesan pelaksanaan tugas beserta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang ialah perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan pemadaman kebakaran, penyelamatan, serta evakuasi korban pada berbagai kondisi darurat. Mengacu pada Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang Tahun 2021–2026, meningkatnya risiko pekerjaan serta kompleksitas pelaksanaan tugas memberi tuntutan akan ketersediaan SDM yang kompeten serta siap menghadapi berbagai situasi darurat. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya peningkatan kualitas pegawai menjadi kebutuhan penting agar pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara optimal.

Satu di antara usaha yang bisa dilaksanakan guna menaikkan kesiapsiagaan pegawai ialah dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Program diklat mempunyai peranan guna menaikkan wawasan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan pegawai yang menjadikan mereka lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Pelaksanaan diklat yang efektif diharapkan mampu memberikan manfaat nyata bagi peserta, baik dalam peningkatan kompetensi maupun penerapannya pada pelaksanaan tugas sehari-hari. Sebaliknya, apabila materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau metode pembelajaran kurang mendukung penerapan di lapangan, maka manfaat yang diperoleh peserta menjadi kurang optimal dan peningkatan kompetensi yang diharapkan sulit tercapai.

Selain efektivitas diklat, pengalaman kerja juga merupakan faktor berpotensi memengaruhi kesiapsiagaan pegawai. Pengalaman yang diperoleh melalui keterlibatan dalam berbagai aktivitas pekerjaan memungkinkan pegawai memahami karakteristik tugas, mengenali risiko, menentukan tindakan yang tepat, serta menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi yang dihadapi. Banyaknya pengalaman yang dimiliki seseorang, akan selaras dengan baiknya pula kapabilitas mereka guna merespons situasi darurat secara cepat, tepat, dan profesional.

Berbagai penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwasanya efektivitas pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja memiliki hubungan dengan kesiapsiagaan maupun kinerja pegawai. Namun demikian, studi yang mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut dengan bersamaan terhadap kesiapsiagaan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan masih relatif terbatas. Maka dari itu, studi ini guna melaksanakan analisis akan dampak efektivitas diklat serta pengalaman kerja bagi kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang.

Studi ini bertujuan guna mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kesiapsiagaan pegawai. Harapannya, perolehan studi ini bisa memberi informasi yang berguna untuk instansi guna menyusun regulasi pengembangan SDM, terlebih dengan peningkatan mutu pelatihan beserta pengelolaan pengalaman kerja, sehingga kesiapsiagaan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Diklat

Pendidikan dan pelatihan (diklat) ialah bagian dari usaha yang dilaksanakan organisasi guna meningkatkan kualitas SDM. Melalui penyelenggaraan diklat, organisasi berusaha mengembangkan wawasan, keterampilan, serta sikap pegawai supaya bisa melakukan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Keberhasilan suatu program diklat tidak hanya dinilai dari terlaksananya seluruh rangkaian kegiatan pelatihan, melainkan juga dari seberapa jauh perolehan dari pembelajaran bisa diimplementasikan oleh peserta dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga memberikan manfaat bagi organisasi.

Dalam penelitian ini, efektivitas diklat dikaji menggunakan Model Empat Tingkat Evaluasi Kirkpatrick (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model). Model tersebut menjelaskan bahwasanya keberhasilan pelatihan dapat dievaluasi melalui empat aspek utama, yaitu reaksi peserta terhadap pelatihan (*reaction*), peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta (*learning*), perubahan perilaku setelah kembali ke lingkungan kerja (*behavior*), serta dampak yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan organisasi (*results*). Dengan demikian, efektivitas diklat bukan sekadar dilaksanakan pengukuran dari keberhasilan proses pembelajaran, melainkan juga dari perubahan perilaku kerja serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menggambarkan akumulasi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh seseorang selama menjalankan pekerjaannya. Semakin lama seseorang terlibat dalam suatu bidang pekerjaan, semakin besar peluangnya untuk memahami karakteristik pekerjaan, mengenali berbagai risiko, serta menentukan langkah yang tepat dalam menyelesaikan tugas. Pengalaman kerja juga memberikan kesempatan kepada individu untuk belajar dari berbagai situasi yang pernah dihadapi sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan terus berkembang.

Studi ini memanfaatkan *Experiential Learning Theory* yang dipaparkan oleh Kolb menjadi landasan dalam menjelaskan pengalaman kerja. Teori tersebut menyatakan bahwasanya proses belajar berlangsung melalui pengalaman nyata yang kemudian diolah menjadi pengetahuan baru. Individu memperoleh pemahaman yang lebih baik melalui pengalaman langsung, melaksanakan refleksi akan pengalaman tersebut, menciptakan konsep baru, kemudian menerapkannya kembali pada kondisi kerja yang berbeda. Oleh karena itu, pengalaman kerja dipandang sebagai proses pembelajaran yang berlangsung secara berkelanjutan dan mampu meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif.

Kesiapsiagaan Pegawai

Kesiapsiagaan pegawai merupakan kondisi yang memperlihatkan taraf kesiapan seseorang ketika menemui berbagai keadaan darurat, baik dari aspek fisik, teknis, maupun psikologis. Pegawai yang memiliki kesiapsiagaan tinggi akan mampu merespons keadaan darurat secara cepat, mengambil keputusan secara tepat, serta melaksanakan tugas selaras dengan prosedur yang ada. Maka dari itu, kesiapsiagaan sebagai bagian dari unsur krusial yang mendorong kesuksesan

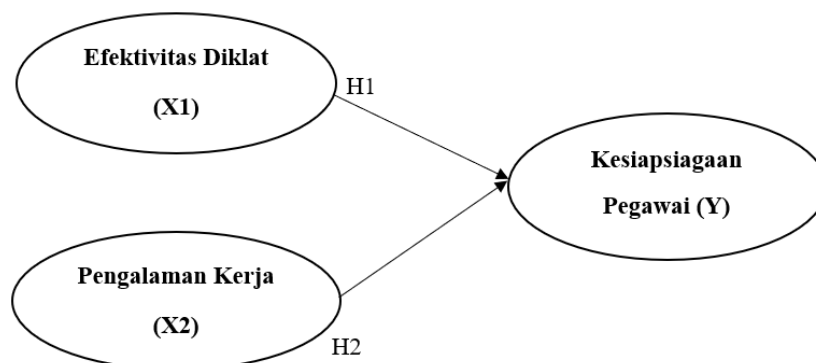
pelaksanaan tugas, khususnya pada instansi yang memiliki tingkat risiko pekerjaan tinggi.

Konsep kesiapsiagaan dalam penelitian ini mengacu pada teori *Emergency Preparedness Theory*, yang menjelaskan bahwasanya kesiapan menghadapi keadaan darurat merupakan hasil dari proses perencanaan, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta penyediaan sumber daya yang memadai. Pegawai yang memiliki kesiapan yang baik cenderung mampu bekerja secara terkoordinasi, mengambil keputusan secara cepat, serta mempertahankan stabilitas psikologis ketika menghadapi kondisi yang penuh tekanan. Oleh sebab itu, kesiapsiagaan bukan sekadar berhubungan dengan kapabilitas teknis, melainkan turut meliputi kesiapan mental dalam menjalankan tugas pada situasi darurat.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu memperlihatkan bahwasanya pendidikan dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi maupun kesiapan individu dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan. Masruki dkk. (2023) menemukan bahwasanya pelatihan kedaruratan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi profesional tenaga kesehatan. Perolehan tersebut selaras dengan studi Rahmawati (2020) yang menyatakan bahwasanya simulasi kebakaran mampu meningkatkan pengetahuan serta kesiapsiagaan peserta dalam menghadapi kondisi darurat. Selain itu, Newton dan Smith (2024) juga menjelaskan bahwasanya pelatihan yang berbasis simulasi efektif dalam memperkuat kemampuan teknis sekaligus meningkatkan kesiapan emosional tenaga kesehatan ketika menghadapi situasi darurat.

Di sisi lain, sejumlah penelitian memperlihatkan bahwasanya pengalaman kerja turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesiapsiagaan pegawai. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak umumnya lebih mampu mengenali risiko pekerjaan, menentukan tindakan yang tepat, serta mengambil keputusan secara efektif ketika menghadapi situasi yang tidak terduga. Berpedoman pada berbagai perolehan studi tersebut dapat dipahami bahwasanya efektivitas diklat dan pengalaman kerja ialah dua faktor yang saling mendukung guna membentuk kesiapsiagaan pegawai. Kombinasi di antara kompetensi yang diperoleh dengan pelatihan dan pengalaman yang didapatkan selama bekerja diharapkan mampu meningkatkan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal.



Sumber: data diolah oleh peneliti, 2026

Berpedoman pada kerangka pemikiran yang sudah diuraikan, berikut hipotesis pada studi ini ialah.

- H1: Efektivitas diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang.
- H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang.

C. METODE PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi asosiatif kausal yang mempunyai tujuan guna melaksanakan analisis akan korelasi sebab akibat di antara variabel bebas beserta variabel terikat. Variabel bebas pada studi ini terdiri atas efektivitas pendidikan dan pelatihan (X1) serta pengalaman kerja (X2), sementara variabel terikatnya ialah kesiapsiagaan pegawai (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena studi berfokus pada uji hipotesis dengan pengumpulan data yang dapat diukur secara objektif menggunakan analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang. Populasi studi mencakup seluruh pegawai aktif yang menjadi objek penelitian. Mengingat total populasi yang cukup terbatas, teknik dalam penentuan sampel yang dimanfaatkan ialah sampling jenuh (total sampling), yang menjadikan semua anggota populasi dimanfaatkan sebagai responden studi. Pemanfaatan teknik tersebut mempunyai tujuan agar data yang diperoleh mampu memberikan gambaran kondisi populasi secara menyeluruh sekaligus meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel.

Informasi penelitian dihimpun melalui instrumen yang berisi pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah ditentukan sebelumnya, yang dikenal sebagai kuesioner tertutup, dan penyusunannya mengacu pada indikator dari setiap variabel studi. Setiap responden diminta menyampaikan tanggapan berdasarkan keadaan yang benar-benar mereka alami dengan memanfaatkan skala Likert lima kategori, yaitu skor 1 sebagai representasi sangat tidak setuju hingga skor 5 sebagai representasi sangat setuju. Di samping informasi utama yang diperoleh melalui kuesioner, studi ini turut mengoptimalkan data sekunder yang bersumber dari dokumen organisasi, laporan instansi, serta beragam rujukan ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan fokus studi.

Instrumen studi dilaksanakan pengembangan mengacu pada indikator setiap variabel yang digunakan. Variabel efektivitas pendidikan dan pelatihan diukur melalui indikator yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan, penguasaan keterampilan, keselarasan materi pelatihan dengan keperluan pekerjaan, efektivitas metode pembelajaran, beserta manfaat pelatihan dalam mendukung pelaksanaan tugas. Sementara itu, pengalaman kerja dilaksanakan pengukuran mengacu pada lamanya masa kerja, taraf pemahaman terhadap pekerjaan, kapabilitas menghadapi berbagai kondisi kerja, ketepatan dalam mengambil keputusan, serta tingkat kepercayaan diri saat melaksanakan tugas. Adapun variabel kesiapsiagaan pegawai diukur melalui indikator yang mencakup kecepatan merespons situasi darurat, kemampuan berkoordinasi dalam tim, ketepatan mengambil tindakan, serta kesiapan melaksanakan tugas ketika menghadapi kondisi yang membutuhkan respons segera.

Kelayakan instrumen sebagai sarana memperoleh data dipastikan terlebih dahulu melalui pengujian terhadap tingkat ketepatan dan konsistensinya sebelum digunakan dalam studi. Kemampuan setiap butir pernyataan dalam merepresentasikan variabel yang diteliti dievaluasi menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* pada tahap uji validitas. Suatu butir pernyataan dinyatakan memenuhi kriteria valid apabila nilai koefisien korelasinya melampaui nilai r tabel sesuai taraf signifikansi yang telah ditetapkan. Sesudah itu, kestabilan hasil pengukuran diperiksa melalui uji reliabilitas dengan memanfaatkan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen studi dinilai reliabel apabila memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga memiliki tingkat kepercayaan yang memadai untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran pada studi.

Data yang berhasil dihimpun selanjutnya diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 22. Rangkaian analisis mencakup pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta penghitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Besarnya pengaruh efektivitas pendidikan dan pelatihan bersama pengalaman kerja terhadap kesiapsiagaan pegawai dianalisis melalui analisis regresi linear berganda. Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual kemudian dievaluasi menggunakan uji t , sedangkan pengaruh kedua variabel independen secara bersamaan terhadap kesiapsiagaan pegawai ditentukan melalui uji F . Keseluruhan proses pengujian statistik dilaksanakan dengan menerapkan taraf signifikansi sejumlah 5% ($\alpha = 0,05$).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Pengujian validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1				
X1.1	0,706	0,279	0,000	VALID
X1.2	0,659	0,279	0,000	VALID
X1.3	0,753	0,279	0,000	VALID
X1.4	0,684	0,279	0,000	VALID
X1.5	0,651	0,279	0,000	VALID
X1.6	0,707	0,279	0,000	VALID
X2				
X2.1	0,876	0,279	0,000	VALID
X2.2	0,892	0,279	0,000	VALID
X2.3	0,811	0,279	0,000	VALID
X2.4	0,798	0,279	0,000	VALID
Y				
Y1	0,879	0,279	0,000	VALID
Y2	0,821	0,279	0,000	VALID
Y3	0,874	0,279	0,000	VALID

Y4	0,859	0,279	0,000	VALID
-----------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berpedoman pada perolehan dari analisis validitas, semua item pernyataan pada variabel efektivitas diklat, pengalaman kerja, dan kesiapsiagaan pegawai memenuhi kriteria pengujian, yaitu mempunyai skor r hitung yang melebihi r tabel (0,279) serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Perolehan tersebut memperlihatkan bahwasanya tiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel studi dengan akurat. Maka dari itu, semua instrumen yang digunakan terbukti valid serta layak dimanfaatkan pada proses pengumpulan data studi.

b. Pengujian Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,60	0,778	Reliabel
X2	0,60	0,863	Reliabel
Y	0,60	0,878	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Tingkat konsistensi internal instrumen studi memperlihatkan hasil yang baik karena seluruh variabel memperoleh skor yang melampaui batas minimal yang telah ditetapkan, yaitu 0,60 berdasarkan Cronbach's Alpha. Nilai sejumlah 0,778 diperoleh variabel efektivitas diklat, variabel pengalaman kerja mencatat nilai 0,863, sedangkan variabel kesiapsiagaan pegawai memperoleh nilai tertinggi, yaitu 0,878. Temuan tersebut membuktikan bahwasanya setiap butir pernyataan memiliki kestabilan yang memadai dalam menghasilkan pengukuran serta mampu mencerminkan data yang bisa dipercaya. Maka dari itu, seluruh instrumen studi dinyatakan memenuhi kriteria reliabel sehingga layak dimanfaatkan sebagai alat pengumpulan data pada studi ini.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimanfaatkan guna menganalisis hasil besarnya pengaruh efektivitas diklat serta pengalaman kerja bagi kesiapsiagaan pegawai. Perolehan dari olah data melalui IBM SPSS Statistics 22 menghasilkan suatu model persamaan regresi berupa.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.874	1.919		.976	.334
	Efektivitas Diklat	.376	.125	.450	3.015	.004
	Pengalaman Kerja	.364	.135	.404	2.704	.010

a. Dependent Variable: Kesiapsiagaan Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berpedoman pada perolehan dari analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan regresi berupa:

$$Y = 1,874 + 0,376X1 + 0,364X2$$

Persamaan regresi yang diperoleh memperlihatkan bahwasanya nilai konstanta sejumlah 1,874 menggambarkan nilai kesiapsiagaan pegawai ketika variabel efektivitas diklat dan pengalaman kerja diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol. Dalam kondisi tersebut, tingkat kesiapsiagaan pegawai diperkirakan berada pada angka 1,874.

Nilai koefisien regresi bagi variabel efektivitas diklat sejumlah 0,376 memiliki arah positif. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya setiap naiknya efektivitas diklat sejumlah satu satuan diperkirakan akan menaikkan kesiapsiagaan pegawai sejumlah 0,376 satuan, dengan asumsi variabel pengalaman kerja tetap atau tidak mengalami perubahan. Perolehan tersebut membuktikan bahwasanya baiknya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, selaras dengan tingginya pula kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas, khususnya saat menghadapi kondisi darurat.

Sedangkan, variabel pengalaman kerja mempunyai koefisien regresi sejumlah 0,364 yang juga bernilai positif. Artinya, peningkatan pengalaman kerja sejumlah satu satuan diperkirakan akan diikuti oleh kenaikan kesiapsiagaan pegawai sejumlah 0,364 satuan, melalui asumsi efektivitas diklat berada pada kondisi yang konstan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya pengalaman yang dimiliki pegawai berperan dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk mengambil keputusan dan memberikan respons secara tepat ketika menghadapi keadaan darurat.

Secara umum, hasil analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwasanya efektivitas diklat dan pengalaman kerja berdampak positif bagi kesiapsiagaan pegawai. Maka dari itu, peningkatan kualitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang didukung oleh pengalaman kerja yang memadai akan berkontribusi terhadap meningkatnya kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas penanggulangan keadaan darurat di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang.

d. Hasil Uji F (ANNOVA)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.543	2	73.771	46.617	.000 ^b
	Residual	74.377	47	1.582		
	Total	221.920	49			
a. Dependent Variable: Kesiapsiagaan Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Efektivitas Diklat						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Perolehan atas pengujian simultan memperlihatkan skor F sejumlah 46,617 dengan taraf signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya efektivitas diklat beserta pengalaman kerja dengan serentak berdampak signifikan bagi kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang.

e. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.651	1.258

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Derajat keterkaitan antara efektivitas diklat dan pengalaman kerja terhadap kesiapsiagaan pegawai tergolong tinggi, sebagaimana direpresentasikan oleh koefisien korelasi (R) sejumlah 0,815. Besarnya proporsi perubahan pada kesiapsiagaan pegawai yang mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas tercermin melalui koefisien determinasi (R Square) sejumlah 0,665. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya secara kolektif efektivitas diklat dan pengalaman kerja berkontribusi dalam menjelaskan 66,5% keragaman kesiapsiagaan pegawai. Sebaliknya, proporsi sejumlah 33,5% lainnya berasal dari determinan lain yang tidak diakomodasi dalam model penelitian, di antaranya dorongan kerja, gaya kepemimpinan, kultur organisasi, situasi lingkungan kerja, serta ketersediaan fasilitas beserta infrastruktur pendukung.

Skor koefisien determinasi tersebut memperlihatkan bahwasanya model regresi yang digunakan mempunyai kapabilitas yang cukup baik guna menjabarkan transformasi pada variabel kesiapsiagaan pegawai. Dengan kata lain, efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang didukung oleh pengalaman kerja berkontribusi signifikan bagi peningkatan kesiapsiagaan pegawai. Perolehan ini menguatkan bahwasanya kedua faktor tersebut merupakan aspek krusial yang butuh diamati pada usaha guna menaikkan kesiapan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang dalam menghadapi berbagai situasi darurat.

Pengaruh Efektivitas Diklat bagi Kesiapsiagaan Pegawai

Efektivitas diklat terbukti berdampak signifikan positif bagi kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang, yang ditunjukkan oleh skor signifikansi sejumlah 0,004 (< 0,05). Perolehan ini membuktikan bahwasanya semakin efektif penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi pula tingkat kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas, terutama saat menghadapi situasi darurat. Diklat yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan dan memberikan respons secara cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Hasil penelitian ini mendukung Model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick yang menyatakan bahwasanya pelatihan yang efektif bukan sekadar menaikkan proses pembelajaran, melainkan turut mendorong perubahan perilaku kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja individu.

Temuan studi ini selaras dengan studi Afifah et al. (2021) serta Alsalamah dan Callinan (2021) yang menyimpulkan bahwasanya efektivitas pelatihan berkontribusi bagi peningkatan kompetensi dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas. Kesamaan perolehan tersebut memperlihatkan bahwasanya pelaksanaan diklat yang dirancang secara sistematis serta selaras dengan tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dalam membangun kesiapsiagaan

pegawai. Maka dari itu, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang perlu terus meningkatkan kualitas program diklat melalui penyempurnaan materi, penerapan metode pembelajaran berbasis praktik dan simulasi, serta evaluasi pelatihan secara berkala agar kompetensi yang diperoleh pegawai dapat diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas.

Pengaruh Pengalaman Kerja bagi Kesiapsiagaan Pegawai

Pengalaman kerja terbukti berdampak signifikan positif bagi kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang, yang diperlihatkan oleh skor signifikansi sejumlah 0,010 ($< 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya tingginya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, akan selaras dengan baiknya pula tingkat kesiapsiagaan guna menghadapi berbagai situasi darurat. Pengalaman yang didapatkan dengan keterkaitan langsung pada pelaksanaan tugas memungkinkan pegawai memahami karakteristik pekerjaan, mengenali potensi risiko, serta menentukan tindakan yang tepat berdasarkan situasi yang dihadapi. Perolehan tersebut turut memperkuat Experiential Learning Theory yang dipaparkan oleh Kolb, yang menjabarkan bahwasanya pengalaman merupakan proses pembelajaran yang membentuk pengetahuan dan keterampilan individu melalui praktik serta refleksi terhadap pengalaman tersebut.

Perolehan studi ini selaras dengan riset Enggelina et al. (2021) dan Nafisatul Ilim et al. (2023) yang mengungkapkan bahwasanya pengalaman kerja berkontribusi bagi eskalasi kompetensi beserta kinerja pegawai. Konsistensi hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya pengalaman kerja bukan sekadar memperkuat kemampuan teknis, melainkan turut meningkatkan ketepatan penentuan keputusan serta kemampuan beradaptasi dalam kondisi operasional yang dinamis. Maka dari itu, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang butuh mengoptimalkan pengembangan pengalaman kerja melalui penugasan lapangan, pendampingan oleh pegawai yang lebih berpengalaman (mentoring), serta pelaksanaan simulasi secara berkala. Upaya tersebut diharapkan mampu memperkuat kesiapsiagaan pegawai dalam menghadapi berbagai kondisi kedaruratan sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

E. KESIMPULAN

Studi ini memperlihatkan bahwasanya efektivitas diklat beserta pengalaman kerja ialah faktor yang mempunyai peranan guna menaikkan kesiapsiagaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bontang. Efektivitas diklat berpengaruh positif terhadap kesiapsiagaan pegawai karena pelaksanaan pelatihan yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan mampu menaikkan pengetahuan, keterampilan, beserta kesiapan pegawai guna menghadapi situasi darurat. Pengalaman kerja turut berdampak positif bagi kesiapsiagaan, yang memperlihatkan bahwasanya semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai, semakin baik kemampuan mereka dalam mengambil keputusan, beradaptasi dengan kondisi lapangan, dan melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, efektivitas diklat dan pengalaman kerja dengan simultan berdampak signifikan bagi kesiapsiagaan pegawai, dengan kemampuan model menjelaskan variasi kesiapsiagaan sejumlah 66,5%, sedangkan 33,5% sisa lainnya dikenai pengaruh oleh faktor lainnya di luar model studi. Temuan ini menitikberatkan bahwasanya

eskalasi kualitas penyelenggaraan diklat yang didorong oleh akumulasi pengalaman kerja ialah strategi krusial untuk meningkatkan kesiapsiagaan pegawai dalam menjalankan tugas pemadaman kebakaran dan penyelamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A., Sari, E., & Sugiarto, S. (2021). Evaluasi program diklat pemeriksaan kinerja berbasis model Kirkpatrick pada Badiklat PKN BPK RI. *Jurnal Pendidikan Vokasi Raflesia*, 1(2), 20–31. <https://doi.org/10.53494/jpvr.v1i2.90>
- Alexander, D. (2021). *Disaster and crisis preparedness*. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1608>
- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's four-level model of training criteria to evaluate training programmes for head teachers. *Education Sciences*, 11(3), 116. <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>
- Dmytrenko, M., Kryshchal, M., & Golovchenko, S. (2020). Forming fire-fighters' professional psychological readiness to deal with the consequences of emergency. *Visnyk Natsionalnoho Universytetu Oborony Ukrainy*, 54(1), 83–88. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-54-1-83-88>
- Enggelina, C., Nursiani, N. P., Salean, D., & Timuneno, T. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1(2), 579–589.
- Lubis, M. R., Putra, T. A. R., Karmel, M. E. R., & Maimun, T. (2024). Sosialisasi *emergency response plan* di lingkungan Program Studi Teknik Pertambangan Universitas Syiah Kuala. *Kacaneegara Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 7(3), 345–356.
- Luo, Y., Li, M., Tang, J., Ren, J., Zheng, Y., Yu, X., Jiang, L., Fan, D., & Chen, Y. (2021). Design of a virtual reality interactive training system for public health emergency preparedness for major emerging infectious diseases: Theory and framework. *JMIR Serious Games*, 9(4), e29956. <https://doi.org/10.2196/29956>
- Masruri, M., Nursalam, N., Abbas, K. A., Ayatulloh, D., & Priyantini, D. (2023). Pelatihan kegawatdaruratan berbasis caring terhadap kompetensi profesional perawat emergency. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 2311–2319. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.6653>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Nafisatul Ilim, A., Wahyudi, K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>

- Newton, J., & Smith, A. D. A. C. (2024). Developing emotional preparedness and mental resilience through high-fidelity simulation: A "bridge too far" for institutions teaching major trauma management and mass-casualty medicine? *BMC Medical Education*, 24, 544. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05526-8>
- Pamungkas, W. T., Setiawan, A., & Riyanto, E. (2023). Analisis kesiapsiagaan masyarakat terhadap bencana banjir. *Surya Beton: Jurnal Ilmu Teknik Sipil*, 7(2), 202–211. <https://doi.org/10.37729/suryabeton.v7i2.3770>
- Rahmawati, E. Q., & Susilowati, E. (2020). Disaster simulation for nursing students in an effort to increase knowledge of fire disaster management. *Journal of Nursing Invention*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.33859/jni.v1i1.19>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yatnikasari, S., Pranoto, S. H., & Agustina, F. (2020). Pengaruh pengetahuan dan sikap terhadap kesiapsiagaan kepala keluarga dalam menghadapi bencana banjir. *Jurnal Teknik*, 18(2), 135–149. <https://doi.org/10.37031/jt.v18i2.102>