

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas bidang perlindungan masyarakat dan penanggulangan kebakaran pada satuan polisi pamong praja Kabupaten Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 67 pegawai tenaga harian lepas (THL) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestitas, uji normalitas, regresi linear berganda, uji t, uji simultan F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja; pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja; kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja; dan fasilitas kerja, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: fasilitas kerja, pelatihan, kompensasi, kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of work facilities, training and compensation on the performance of freelance workers in the field of community protection and fire prevention at the civil service police unit, Kebumen Regency. The sampling method used was saturated sampling technique, namely taking the whole sample or all members of the population used as the sample. Respondents in this study were 67 freelance workers (THL) of the Civil Service Police Unit of the Fire Department. This research used descriptive and statistical analysis methods which carried out the validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedestity test, normality test, multiple linear regression, t test, simultaneous F test, and the coefficient of determination. The test in the t test shows that the work facilities affect the performance of the temporary daily labor (THL) of the Civil Service Police Unit of the Fire Department, Kebumen Regency; training has no effect on performance; compensation has no effect on performance; and work, training, and compensation facilities together have an effect on performance.*

*Keywords: work facilities, training, compensation, performance*

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan perkumpulan sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut maka di perlukan kualitas sumber daya manusia tinggi. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi tentunya sumber daya manusia tersebut perlu untuk di kelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan manajemen organisasi yang bersangkutan. Menurut Robins (2002) proses manajemen sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para manajer mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam konteks ini. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tercermin dari produktifitas atau kinerja yang disumbangkan oleh pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja dari para pegawai merupakan isu pokok yang senantiasa dihadapi oleh manajemen organisasi karena diantara

tugas-tugas para manajer yang sangat penting adalah menggerakkan para pegawai, guna memberi kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Penanggulangan Kebakaran merupakan organisasi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang kesiapsiagaan dan kewaspadaan dini, serta pertolongan pertama, penyelamatan dan evakuasi korban kebakaran. Selain itu, Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran

Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen

memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian tugas kepala satuan dalam melaksanakan pencegahan, penyuluhan, pengendalian, operasional, penyelamatan, peningkatan sarana prasarana dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam penanganan kebakaran.

Untuk melaksanakan tujuan dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Penanggulangan Kebakaran tentu dibutuhkan personel yang cukup agar proses pelaksanaan tugas dan fungsinya dapat berjalan dengan maksimal, sehingga Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Penanggulangan Bencana merekrut sumber daya manusia dengan status Tenaga Harian Lepas (THL) sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) merupakan pegawai yang direkrut oleh instansi untuk mendukung kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Kebumen. Penambahan pegawai THL ini bukan tanpa sebab, namun disebabkan oleh banyaknya kasus kebakaran di Kabupaten Kebumen setiap tahunnya.

**Gambar 1. Data Kejadian Kebakaran Kabupetan Kebumen Tahun (2017-2019)**

**Error! Not a valid embedded object.**

*Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kebumen*

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu kabupaten yang berada di provinsi Jawa Tengah yang memiliki 26 Kecamatan dengan jumlah kurang lebih dua juta jiwa. Hal ini mengakibatkan potensi kebakaran semakin meningkat. Kegiatan yang dilakukan pemadam kebakaran di Kabupaten Kebumen untuk mengantisipasi resiko perkembangan suatu wilayah perkotaan telah berpengaruh pada berbagai persoalan penting. Dalam hal ini padatnya pemukiman di wilayah-wilayah pusat kota maupun perkembangan kawasan industri pusat-pusat perdagangan berimplikasi terhadap meningkatnya potensi kebakaran rumah dan bangunan, sehingga petugas pemadam kebakaran di tuntut untuk memiliki kinerja yang maksimal demi tercapainya tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Kinerja dari petugas pemadam kebakaran khususnya THL sudah cukup baik. Dari banyaknya kasus kebakaran setiap tahunnya di Kabupeten kebumen, semuanya mampu diatasi dengan baik oleh anggota pemadam kebakaran. Respon dan Tanggapnya anggota pemadam kebakaran membuat setiap kejadian mampu di

atasi dengan cepat, karena pada dasarnya setiap anggota pemadam kebakaran memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Kinerja dari anggota pemadam kebakaran khususnya THL tentu tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi untuk mendukung kinerjanya. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai akan membantu proses kerja dalam suatu organisasi. Menurut Moenir (1989) dalam Thomas, dkk (2015) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dinas Polisi Pamong Praja Bidang Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Kebumen merupakan organisasi yang memperhatikan fasilitas kerja di dalam organisasinya. Fasilitas yang disediakan oleh Dinas Polisi Pamong Praja Bidang Penanggulangan Kebakaran cukup lengkap dan mampu menunjang kinerja dari pegawainya.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pelatihan yang dilakukan di suatu organisasi. Pelatihan merupakan suatu hal yang penting dilakukan oleh organisasi untuk memberikan keterampilan dasar terhadap pegawainya, baik itu pegawai baru ataupun pegawai yang sudah ada. Pelatihan menurut Dessler (1997) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Baiknya kinerja dari anggota pemadam kebakaran, khususnya pegawai THL tentu tidak terlepas dari pelatihan yang dilakukan oleh organisasi terhadap setiap anggotanya. Mengingat pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang penuh resiko, sehingga dibutuhkan pelatihan agar anggota memiliki bekal yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Satuan Polisi Pamong Praja Unit Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen merupakan instansi yang memperhatikan bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawainya dari kompensasi yang diberikan. Pemberian kompensasi yang layak juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Setiap petugas mendapatkan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, adanya uang tindakan yang diberikan organisasi kepada pegawainya setelah pegawai selesai dalam menjalankan tugasnya.

## Rumusan Masalah

Kinerja pegawai THL di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen baik. Petugas memiliki tanggap dan respon yang baik ketika terdapat kasus kebakaran, sehingga penanggulangan kebakaran berjalan cepat dan lancar. Faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai THL di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Unit Pemadam Kebakaran salah satunya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang lengkap serta terawat menjadi pendukung dalam melakukan pekerjaan. Kinerja dari pegawai, khususnya THL dipengaruhi juga oleh pelatihan yang dilakukan kepada pegawainya. Adanya pelatihan dasar (tahap 1) bagi pegawai baru serta pelatihan lanjutan yang wajib diikuti oleh setiap anggota pemadam kebakaran. Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai juga mempengaruhi kinerja dari pegawai. Pemberian kompensasi berupa gaji sesuai peraturan yang berlaku, uang tindakan, serta jaminan kesehatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka pertanyaan penelitian adalah:

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Unit Pemadam Kebakaran Kebumen?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) di Satuan Polisi Pamong Praja Unit Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) di Satuan Polisi Pamong Praja Unit Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Fasilitas Kerja, Pelatihan, Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas (THL) di Satuan Polisi Pamong Praja Unit Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen?

## Kajian Pustaka

### 1. Fasilitas Kerja

Buchari (2001) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator fasilitas menurut Faisal (2005) adalah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan,
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
- c. Mudah dalam penggunaan,
- d. Mempercepat proses kerja,

### 2. Pelatihan

Menurut Simamora (2004) Pelatihan (*Training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Setiawan (2016) terdapat 5 indikator pelatihan kerja yaitu:

- a. Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.
- b. Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.
- c. Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan.
- d. Tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan.
- e. Kecukupan waktu yang diberikan untuk memahami materi pelatihan.

### 3. Kompensasi

Menurut Soehardi Sigit (2003) kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Indikator kompensasi menurut Panggabean (2004) adalah:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

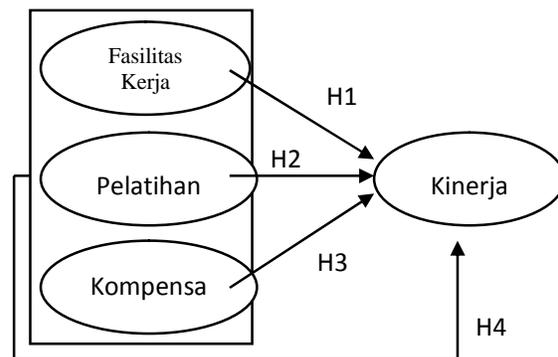
### 4. Kinerja

Menurut Hasibuan (2005:26) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2005) indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Kerja Sama
- d. Inisiatif

## Model Empiris

Berikut moodel empiris dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Empiris

Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
- H<sub>3</sub> : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
- H<sub>4</sub> : Diduga fasilitas kerja, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.

### METODE

#### 1. Objek dan Subjek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja, fasilitas kerja, pelatihan, dan kompensasi.

#### 2. Populasi dan Sampel

Subjek dari penelitian ini adalah pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Unit Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Sample dalam penelitian ini yaitu adalah Tenaga Harian Lepas (THL) Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebanyak 67 orang.

#### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, dan menggunakan metode sampling jenuh, sehingga sample dalam penelitian ini yaitu adalah Tenaga Harian Lepas (THL) Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebanyak 67 orang.

#### 4. Teknik Pengumpulan data

Data yang ada dalam penelitian ini diperoleh melalui Kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka.

#### 5. Teknik Analisis Data

##### a Analisis Deskriptif

Sugiyono (2014) mendefinisikan analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data responden.

##### b Analisis Statistik

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil dari jawaban kuesioner sebagai alat bantu analisis berasal dari sampel sebanyak 67 orang sebagai responden. Dalam pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa aplikasi yaitu *SPSS for Windows* versi 23.0. Analisis yang ada pada penelitian ini meliputi, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

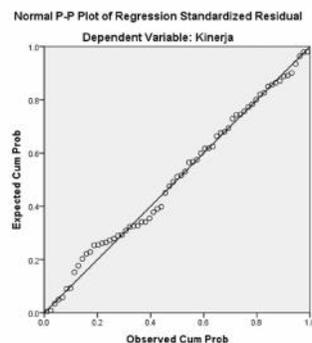
Menurut Ghozali (2009:49) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung hasilnya lebih besar dari nilai r tabel (0,197) maka semua butir variabel komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas 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 stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji normalitas menunjukkan titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

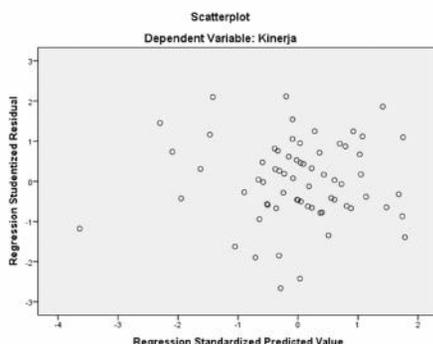
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas Kerja	.449	2.225
Pelatihan	.740	1.351
Kompensasi	.550	1.817

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji menunjukkan bahwa kolom *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

## 3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan gambar Scatterplot uji heterokedastisitas tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

## Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.546	2.051		6.603	.000
Fasilitas Kerja	.329	.117	.418	2.816	.006
Pelatihan	.076	.062	.143	1.234	.222
Kompensasi	.117	.087	.181	1.352	.181

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-12 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = 13,546 + 0,329x_1 + 0,076x_2 + 0,117x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> akan di jelaskan satu persatu sebagai berikut:

### 1. Konstanta (a) = 13,546

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi. Artinya apabila Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>), sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 sebesar 13,546 dengan asumsi variabel lain tidak berubah atau konstan.

### 2. Fasilitas Kerja = 0,329

Koefisien regresi artinya variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Jika variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,329. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai, semakin lengkap fasilitas kerja yang diberikan maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai.

### 3. Pelatihan = 0,076

Koefisien regresi artinya variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Jika variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan 0,076.

### 4. Kompensasi = 0,117

Koefisien regresi untuk sebesar 0,117 artinya setiap kenaikan bertambahnya setiap satuan skala likert pada variabel Kompensasi akan menyebabkan perubahan bertambahnya Kinerja Pegawai sebesar 0,117 poin. Apabila variabel independent lain nilainya tetap.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial t

Tabel 3. Uji Parsial t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.546	2.051		6.603	.000
Fasilitas Kerja	.329	.117	.418	2.816	.006
Pelatihan	.076	.062	.143	1.234	.222
Kompensasi	.117	.087	.181	1.352	.181

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

1. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji t variabel Fasilitas Kerja diperoleh nilai sebesar  $2,816 > 1,99773$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja ditempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai  $H_1$  diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja Mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji t variabel Pelatihan diperoleh nilai sebesar  $1,234 < 1,99773$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,222 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan  $H_2$  ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) Mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji t variabel Kompensasi diperoleh nilai sebesar  $1,352 < 1,99773$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,181 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan  $H_3$  ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) Mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

### 2. Uji Simultan F

Tabel 4. Uji Simultan F

		ANOVA <sup>a</sup>			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	168.271	3	56.090	12.726 .000 <sup>b</sup>
	Residual	277.669	63	4.407	
	Total	445.940	66		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai sebesar 12,726 dengan signifikansi 0,000 sedang  $=0,05$  karena angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Penanggulangan Kebakaran, Kabupaten Kebumen.

### 3. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.348	2.099

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,377 artinya 37,7% sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,348. Hal ini berarti 0,348 atau 34,8% variasi dari Kinerja Pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi, sedangkan 65,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,816 > t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka  $H_1$  diterima. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar  $0,006 < 0,05$  artinya fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa

saran yang diberikan variabel fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta mampu mengoptimalkan hasil kerja akan mampu menunjang kinerja dari pegawai. Selain itu kemudahan dalam pengoperasiannya serta mampu mempercepat proses kerja juga merupakan suatu hal yang dapat menunjang kinerja pegawai dari bagaimana fasilitas kerja di suatu organisasi.

## 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,234 < t_{tabel}$  sebesar  $1,99773$ , maka  $H_2$  ditolak. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar  $0,222 > 0,05$  artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel pelatihan tidak mampu mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pegawai, metode penyampaian materi pelatihan, dianggap kurang sesuai dalam pelatihan yang dilakukan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Selain itu tingkat pemahaman pegawai dalam pelatihan, serta waktu yang diberikan dalam memahami materi juga merupakan faktor tidak berpengaruhnya pelatihan di dalam Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.

## 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,252 < t_{tabel}$  sebesar  $1,997$ , maka  $H_3$  ditolak. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar  $0,181 > 0,05$  artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel kompensasi tidak mampu mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen. Kurangnya gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan, dianggap kurang, sehingga tidak mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

## 4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan, Kompensasi terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $12,726$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar  $2,85$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ .

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, artinya fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang ada pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, maka semakin baik pula kinerja pegawai THL.
2. Pengujian Hipotesis ke dua ( $H_2$ ) ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai THL.
3. Pengujian hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai THL.
4. Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

### Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebaran responden dari penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai tenaga harian lepas di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen bidang Pemadam Kebakaran yang memiliki jumlah sampel yang relatif sedikit. Agar mendapatkan isu terbaru sebaiknya

penelitian di lakukan pada instansi sejenis dengan lingkup yang lebih besar.

2. Penelitian ini hanya membatasi fasilitas kerja, pelatihan, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain karena dari hasil penelitian ini masih di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### **Implikasi**

#### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak yang berwenang untuk melakukan yaitu, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Artinya semakin baik fasilitas kerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen, maka semakin baik pula kinerja pegawai THL. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen diharapkan untuk lebih meningkatkan serta lebih merawat fasilitas kerja yang ada, sehingga fasilitas kerja yang ada pada organisasi mampu untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya, khususnya pegawai THL. Selain itu, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen disarankan untuk menambah fasilitas kerja yang dapat mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam pengoperasiannya, serta mampu mempercepat proses kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota pemadam kebakaran. Dengan demikian, kinerja pegawai terutama pegawai THL akan lebih baik lagi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Artinya pelatihan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai THL Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran disarankan untuk mengevaluasi bagaimana materi yang diberikan dalam pelatihan. Materi pelatihan diharapkan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Selain itu, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran diharapkan lebih memperhatikan ketepatan metode yang digunakan dalam pelatihan. Kecukupan waktu dalam pelaksanaan pelatihan juga perlu diperhatikan. Bisa jadi, kurangnya pemahaman pegawai terhadap materi pelatihan disebabkan oleh kecukupan waktu yang diberikan terhadap pegawai, terutama pegawai THL dalam memahami materi pelatihan. Dengan demikian, perlu adanya evaluasi dari kegiatan pelatihan yang

dilakukan oleh Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, agar kinerja pegawai THL dapat meningkat.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Artinya kompensasi tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai THL Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen disarankan untuk lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan terhadap pegawai THL selain gaji yang diberikan sesuai aturan dan uang tindakan. Kompensasi lain yang dapat diberikan seperti bonus terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya bonus tersebut, maka akan timbul keinginan dari pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen juga disarankan untuk memberikan insentif atau tunjangan lainnya, agar tingkat kinerja pegawai THL lebih meningkat.

#### **Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentunya penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti akan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin baik fasilitas kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai THL. Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016) yang mengemukakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, pelatihan yang dilakukan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai THL Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, kompensasi yang diberikan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai THL Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran, Kabupaten Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas  
Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja  
Kabupaten Kebumen

Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) yang mengemukakan bahwa Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Faisal. 2005. *Teknik Analisis Kinerja*. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Andayani, Nur Rahmah dan Makian, Priskila. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pt. Pci Elektronik International (Studi Pada Karyawan Pt Pci Elektronik International)*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, Vol 4 No 1 (2016).
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi. Revisi VI hal 134*. Rineka Apta: Jakarta.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Buchari, Alma. 2001. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepluluh, Jilid 2*. PT. Indeks: Jakarta.
- Ganyang, Machmed Tun dan Lestari, Epo. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lane Archive Management Jakarta*. Jurnal Lentera Bisnis, Vol 2 No. 1 (2016).
- Gomes, F. C. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harmizar. 2003. *Produktivitas*. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Hasibun, Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sofyan, Harahap. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Penerbit. Quantum.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha.
- Hartanto, R. D. 2012. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada PDAM Kabupaten Demak*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.
- Listiyani, Indah (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 1 No 1 (2016).
- Mangkunegara, P. Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE Yogyakarta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN. Malang Press.
- Mc Namara, A. 2002. *Personality and Organizational Culture as Determinants of Influence*. *Journal of Applied Psychology*. Vo. 9. No. 3. Hal. 702-710.
- Moekijat. 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. 2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Badung: Pionir Jaya.

Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas  
Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja  
Kabupaten Kebumen

- Mundakir dan Zainuri. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1, Oktober 2018.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya. Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Galia: Jakarta.
- Pratama, Stefanus Andi. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 25, No 1 (2015).
- Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia, Edisi. Ke-4*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Sajudinnoor, S. 2015. *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang)*. Jurnal Manajemen Akuntansi, Vol 3, No. 2, Agustus 2015.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian bisnis. Edisi Sembilan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sustrino, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Thomas S. Kaihatu, Achmad Daengs dan Agoes Tinus Lis I. (2015). *Manajemen Komplain*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi. Offset.
- Yusnita, Nancy Dan Fadhil, Feriza. 2015. *Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalong Happy Land Bogor*. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 1-5.