

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur

Rahmahnurul Amina¹, Oktavianur²

Program Studi Magister Management, Universitas Bandar Lampung^{1,2}

rahmanurulam@gmail.com¹, oktavianur@ubl.ac.id²

ABSTRACT.

The Regional Government, as the administrator of government, plays a crucial role in implementing development for the benefit of its people. The performance of employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Lampung Regency is suboptimal, influenced by a lack of facilities and infrastructure to support disaster management and victim care, a lack of outreach, and a lack of competent human resources in the field of disaster management. The purpose of this study is to analyze the collective influence of Competency, Training, and Work Discipline on the Performance of Employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Lampung Regency. This research is quantitative with a descriptive correlational approach. The population in this study was all 166 employees of the East Lampung Regency Regional Disaster Management Agency (BPRD) using proportional random sampling. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that competence had a positive effect on employee performance. Training had a positive effect on performance. Work discipline had a positive effect on employee performance at the East Lampung Regency Regional Disaster Management Agency. Competence, training, and work discipline simultaneously had a positive effect on employee performance at the East Lampung Regency Regional Disaster Management Agency.

Keywords: Competence; Training; Work Discipline; Employee Performance.

ABSTRAK.

Pemerintah Daerah sebagai penyelenggara pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan memegang peranan penting dalam melaksanakan pembangunan bagi kepentingan rakyatnya. Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur belum optimal, dipengaruhi oleh kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung dalam penanganan bencana dan penanganan korban, kurangnya sosialisasi dan sumberdaya manusia yang berkompeten dalam bidang penanggulangan bencana. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur sebanyak 166 pegawai dengan teknik *proporsional random sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur. Terdapat pengaruh positif kompetensi, pelatihan, dan disiplin

kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Kata kunci: Kompetensi; Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah sebagai penyelenggara pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan memegang peranan penting dalam melaksanakan pembangunan bagi kepentingan rakyatnya. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara sungguh-sungguh dan tanggung jawab, perlu diletakkan asas-asas penyelenggaraan negara yang seharusnya diterapkan oleh masing-masing satuan kerja atau instansi di pemerintah daerah dalam bentuk organisasi.

Sumber Daya Manusia yang diharapkan organisasi tentunya adalah pegawai yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal seperti yang direncanakan. Karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberdayaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Pegawai dalam instansi pemerintah dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Maka dapat diartikan bahwa ASN merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Dengan demikian peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial dalam menjaga kualitas kerja suatu organisasi.

Kinerja merupakan aspek pendukung dalam melihat hasil kerja suatu organisasi. Melalui kinerja dapat terlihat apakah tujuan suatu organisasi sudah tercapai atau belum. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sumber lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas di bidang penanggulangan bencana diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan

mengutamakan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), penanggulangan bencana daerah, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kondisi nyata terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur, belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal kinerja pegawai belum mencapai target, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Capaian Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2022-2024

Sumber: BPBD Kabupaten Lampung Timur, 2025

No	Sasaran Kinerja	Pencapaian (%)			Target (%)
		2022	2023	2024	
1	Meningkatkan Mitigasi Bencana	70%	76%	82%	100%
2	Tanggap Darurat Bencana	74%	80%	88%	100%
3	Penanganan Pasca bencana secara terpadu	72%	70%	78%	100%

Tabel di atas menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai BPBD dari tahun 2022 hingga 2024 pada seluruh sasaran kinerja, baik dalam aspek mitigasi bencana, tanggap darurat, maupun penanganan pasca bencana secara terpadu, namun Kinerja BPBD Kabupaten Lampung Timur pencapaian target kinerja belum maksimal hal tersebut ditandai dengan tidak tercapainya target dengan realisasi yang diinginkan, beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakberhasilan terget tersebut antara lain kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung dalam penanganan bencana dan penanganan korban, kurangnya sosialisasi dan sumberdaya manusia yang berkompeten dalam bidang penanggulangan bencana.

Pelaksanaan kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kompetensi. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2022) yang menyebutkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kompetensi. Menurut Suswardji (2019) untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Begitu pula menurut Moehariono (2019) kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi pegawai pada BPBD Kabupaten Lampung Timur berdasarkan tingkat pendidikan, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Kompetensi Pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur Tahun 2025

Sumber: BPBD Kabupaten Lampung Timur, 2025

NO	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	96
2	Sarjana Muda/Diploma III	38
3	S1	28
4	S2	4
Total		166

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kompetensi pegawai di BPBD Kabupaten Lampung Timur berdasarkan tingkat pendidikan terdapat pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 96 orang, sarjana muda/diploma III sebanyak 38 orang, sarjana Strata 1 sebanyak 28 orang, dan sarjana Strata 2 sebanyak 4 orang, dengan demikian kompetensi pegawai yang dimiliki BPBD Kabupaten Lampung Timur sebagian besar memiliki kompetensi dengan pendidikan SMA.

Kompetensi pegawai tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, pengalaman, pelatihan, serta kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Kombinasi aspek-aspek tersebut mencerminkan kompetensi pegawai secara utuh dan profesional. Kompetensi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Berbagai permasalahan tersebut dapat berkaitan dengan kurang optimalnya disiplin kerja pegawai. Apabila permasalahan tersebut tidak segera diantisipasi maka dikhawatirkan akan mengganggu efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan, sebab keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis.

Menurut Singarimbun dan Effendy (2017), populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun berbagai gejala yang terjadi, yang merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur yang terdiri dari ASN 28 orang, PPPK sebanyak 16 pegawai, PHL/TKS sebanyak 122 pegawai sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 166 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur. Hal tersebut bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas-tugas kebencanaan, baik pada tahap pra bencana, tanggap darurat, maupun pascabencana.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang secara langsung memengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Pegawai BPBD yang memiliki pemahaman yang baik mengenai manajemen bencana, keterampilan teknis penanggulangan bencana, serta sikap sigap dan tanggap terhadap kondisi darurat akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja pegawai, karena kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam konteks BPBD Kabupaten Lampung Timur, kompetensi pegawai sangat dibutuhkan mengingat tugas BPBD menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketangguhan dalam menghadapi berbagai jenis bencana.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Mangkunegara (2017) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. Pegawai BPBD yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu mengambil keputusan secara tepat di lapangan, berkoordinasi dengan instansi terkait, serta memberikan pelayanan kebencanaan yang optimal kepada masyarakat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Selanjutnya, penelitian Herani (2021) juga menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan SDM mampu meningkatkan kinerja aparatur dalam penanganan tugas-tugas operasional. Penelitian lain oleh Nasution (2024) menyimpulkan bahwa kompetensi teknis dan nonteknis berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik.

Dalam praktiknya, kompetensi pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur dapat tercermin dari kemampuan dalam melakukan kaji cepat bencana, penyusunan rencana kontinjensi, pelaksanaan evakuasi, serta koordinasi lintas sektor. Pegawai yang kompeten cenderung mampu bekerja secara profesional, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kualitas pelayanan kebencanaan kepada masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang menentukan

kinerja pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur, oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan kebencanaan, simulasi tanggap darurat, serta pengembangan kapasitas berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja dan efektivitas penanggulangan bencana di daerah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang baik dan berkesinambungan mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas penanggulangan bencana.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rahardjo (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam konteks BPBD, pelatihan sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan, kecepatan respon, serta ketepatan pengambilan keputusan dalam kondisi darurat.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Raymond et al. (2017) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Sutrisno (2021) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur yang mengikuti pelatihan kebencanaan, seperti pelatihan mitigasi bencana, tanggap darurat, kaji cepat, dan evakuasi, akan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang jarang mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja, yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan. Pelatihan yang efektif akan membantu pegawai memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan operasional, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, khususnya dalam situasi kebencanaan yang bersifat kompleks dan berisiko tinggi.

Secara empiris, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2025) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia. Selanjutnya, penelitian Fadilah (2023) juga membuktikan bahwa intensitas dan kualitas pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap. Dalam implementasinya, pelatihan di BPBD Kabupaten Lampung Timur berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan koordinasi lintas sektor,

pelaksanaan operasi tanggap darurat, penggunaan peralatan kebencanaan, serta penyusunan laporan dan dokumentasi kebencanaan. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan cenderung lebih percaya diri, sigap, dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur. Oleh karena itu, BPBD Kabupaten Lampung Timur perlu terus mengembangkan program pelatihan yang terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas penanggulangan bencana di daerah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas-tugas penanggulangan bencana.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan prosedur, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Wursanto (2020) menyatakan bahwa "Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan, karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam konteks BPBD, disiplin kerja sangat penting mengingat pekerjaan kebencanaan menuntut kesiapsiagaan tinggi, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta ketepatan waktu dalam merespons situasi darurat.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap kerja, termasuk disiplin, yang tercermin dari kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih mampu melaksanakan tugas secara konsisten dan profesional, terutama dalam kondisi darurat yang membutuhkan koordinasi dan kerja tim yang solid.

Secara empiris, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam. Selanjutnya, penelitian Suharso (2024) menemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, disiplin kerja pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, kesiapan dalam menghadapi kondisi darurat, ketaatan terhadap SOP penanggulangan bencana, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus, responsif, dan mampu bekerja secara efektif dalam situasi yang menuntut ketepatan dan kecepatan tindakan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur. Oleh karena itu, BPBD Kabupaten Lampung Timur perlu terus meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penegakan aturan, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara simultan, kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur. Kompetensi memberikan kemampuan dasar, pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan dan peningkatan kapasitas, sementara disiplin kerja memastikan bahwa kemampuan dan keterampilan tersebut diterapkan secara konsisten sesuai dengan aturan dan standar kerja. Sinergi ketiga variabel tersebut sangat penting dalam mendukung efektivitas penanggulangan bencana dan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor strategis yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Lampung Timur**. Oleh karena itu, BPBD Kabupaten Lampung Timur perlu mengoptimalkan pengembangan kompetensi pegawai, menyelenggarakan pelatihan kebencanaan secara berkelanjutan, serta meningkatkan disiplin kerja melalui pembinaan dan pengawasan yang konsisten guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari Zainun (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Fadilah, T., Digidowiseiso, K. (2023) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap. *Jurnal Syntax Admiration*. 4 (5). 2722-2782
- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasley (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bogor : Ghalia Indonesia
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indoensia (UI-Press).
- Nasution, N. A., Madiistriyatno, H., & Nurrochim, B. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum POLRI. *Jurnal Cahaya Mandalika* 4 (1) 2215-2231.
- Oktaviannur, M., & Harsinto, S. D. C., Patmarina, H., Sanida, N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 1059-1075.
- Priyono dan Marnis (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Zifatama.
- Rahardjo (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan. Prima Agus Teknik. Semarang
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung ALFABETA
- Tsauri, S.(2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember. Press.
- Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892-900.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta