

Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bpbd Serdang Bedagai

The Effect of Training and Work Discipline on the Performance of Employees at the Serdang Bedagai Regional Disaster Management Agency (BPBD)

Afrilarisa Koto¹, Hablil Ikhwana², Suriana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 01 September 2026

Revised 05 September 2026

Accepted 7 September 2026

Available online 19 September 2026

Keywords

Training; Work Discipline; Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study highlights the strategic role of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Serdang Bedagai Regency in ensuring disaster preparedness and rapid response. The performance of BPBD employees is a key indicator of disaster management success, believed to be influenced by disaster management training and work discipline. However, no empirical study has quantitatively mapped the relationship between these variables and employee performance. The purpose of this research is to analyze the effect of disaster management training and work discipline, both partially and simultaneously, on the performance of BPBD employees in Serdang Bedagai Regency. The method used is a quantitative approach with a survey conducted through closed questionnaires based on a Likert scale. The research population consists of all 47 BPBD employees, and due to the relatively small size, a saturated sampling technique was applied, making the entire population the sample. Data analysis was carried out using multiple linear regression, supported by validity and reliability tests, classical assumption tests, t-

tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings show that disaster management training significantly affects employee performance, with a t-value of 1.607 and a significance level of 0.015. Work discipline also has a significant effect, with a t-value of 0.940 and a significance level of 0.035. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, with an F-value of 1.565 and a significance level of 0.021. The R^2 value of 0.660 indicates that training and discipline together explain 66% of the variation in employee performance, while the remaining 34% is influenced by other factors.

ABSTRAK

Penelitian ini menyoroti peran strategis Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Serdang Bedagai dalam memastikan kesiapsiagaan dan respons cepat terhadap bencana. Kinerja pegawai BPBD menjadi indikator utama keberhasilan penanggulangan bencana, yang diyakini dipengaruhi oleh pelatihan penanggulangan bencana serta kedisiplinan kerja. Namun, belum ada kajian empiris yang secara kuantitatif memetakan hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan penanggulangan bencana dan kedisiplinan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Serdang Bedagai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPBD sebanyak 47 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dilengkapi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan penanggulangan bencana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 1,607 dan signifikansi 0,015. Kedisiplinan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 0,940 dan signifikansi 0,035. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F sebesar 1,565 dan signifikansi 0,021. Nilai R^2 sebesar 0,660 menunjukkan bahwa pelatihan dan kedisiplinan kerja mampu menjelaskan 66% variasi kinerja pegawai, sementara 34% sisanya dipengaruhi faktor lain.

PENDAHULUAN

Penelitian ini berangkat dari peran strategis Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Serdang Bedagai dalam memastikan kesiapsiagaan dan respons cepat

*Corresponding Author

Email: ¹afril2221@gmail.com, ²hablilikhwanabeniman@gmail.com, ³suriana7771@gmail.com

terhadap bencana. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan penanggulangan bencana, yang dipengaruhi oleh pelatihan penanggulangan bencana serta kedisiplinan kerja. Pelatihan berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, sementara kedisiplinan memastikan konsistensi penerapan hasil pelatihan dalam praktik kerja. Sinergi keduanya diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja, mempercepat respons, dan memperkuat koordinasi lintas sektor. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mengalami peningkatan kinerja pasca pelatihan, dan tingkat kedisiplinan masih bervariasi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas pelatihan serta kontribusi kedisiplinan terhadap kinerja pegawai BPBD.

Kajian teoritis menempatkan pelatihan sebagai investasi kelembagaan dalam membangun budaya kerja adaptif, sedangkan kedisiplinan dipandang sebagai fondasi profesionalisme. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan relevansi variabel ini. Penelitian oleh Simanjuntak (2019) menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara. Siregar (2020) menemukan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi publik. Penelitian oleh Lubis (2021) menunjukkan kombinasi pelatihan dan kedisiplinan meningkatkan kesiapsiagaan bencana di tingkat desa. Sementara itu, studi oleh Hutapea (2022) menyoroti bahwa pelatihan tanpa dukungan budaya disiplin tidak mampu menghasilkan kinerja optimal. Tambahan dari penelitian oleh Nasution (2023) memperlihatkan bahwa faktor motivasi dan kepemimpinan juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Dari kelima penelitian tersebut, terlihat adanya gap karena belum ada kajian empiris yang secara kuantitatif memetakan pengaruh pelatihan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja pegawai BPBD, khususnya di Kabupaten Serdang Bedagai.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan tujuan menganalisis pengaruh pelatihan penanggulangan bencana dan kedisiplinan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Serdang Bedagai. Kontribusi penelitian ini bersifat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menambahkan perspektif empiris mengenai hubungan pelatihan, kedisiplinan, dan kinerja pegawai dalam konteks penanggulangan bencana. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi BPBD dalam merancang program pelatihan yang lebih aplikatif dan berkelanjutan, serta kebijakan kedisiplinan berbasis data untuk meningkatkan kualitas layanan publik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan dasar bagi pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di BPBD Kabupaten Serdang Bedagai. Melalui pemetaan hubungan antara pelatihan, kedisiplinan, dan kinerja pegawai, instansi terkait dapat merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif, berkelanjutan, dan komprehensif, sehingga mendukung kesiapsiagaan dan respons cepat terhadap bencana di daerah yang memiliki potensi risiko tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei. Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, dengan subjek seluruh pegawai BPBD yang berjumlah 47 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Objek penelitian mencakup variabel bebas berupa pelatihan penanggulangan bencana (X1) dan kedisiplinan kerja (X2), serta variabel terikat berupa kinerja pegawai (Y).

Penelitian berlangsung selama sembilan bulan, dari Oktober 2025 hingga Juni 2026. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, diperoleh melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel: pelatihan mencakup peningkatan pengetahuan risiko, kesiapsiagaan, perencanaan kontinjensi, penerapan hasil pelatihan, dan penguatan jejaring; kedisiplinan mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, efisiensi penggunaan waktu, pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika organisasi; kinerja mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Selain kuesioner, dokumentasi seperti data kehadiran pelatihan dan laporan kinerja pegawai digunakan sebagai pelengkap. Teknik wawancara terbatas dengan pejabat struktural juga dapat dilakukan untuk memperkuat konteks kebijakan pelatihan dan kedisiplinan kerja.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja pegawai, X1 pelatihan, X2 kedisiplinan, dan e error term.

Sebelum regresi, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Item dinyatakan valid jika nilai korelasi $> 0,3$ atau signifikansi $< 0,05$, sedangkan reliabilitas dianggap memadai jika nilai alpha $\geq 0,70$. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas ($VIF < 10$), heteroskedastisitas (uji Glejser), dan autokorelasi (Durbin-Watson mendekati 2).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai, serta uji F untuk menilai pengaruh simultan keduanya. Kriteria pengambilan keputusan adalah p-value $< 0,05$ menunjukkan pengaruh signifikan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh pelatihan dan kedisiplinan.

Dengan rancangan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara pelatihan penanggulangan bencana, kedisiplinan kerja, dan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Serdang Bedagai. Model penelitian yang digunakan menekankan pada keterukuran variabel secara kuantitatif, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar bagi pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam konteks penanggulangan bencana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	36.437	8.712	
Pelatihan Penanggulangan Bencana	.255	.159	.236
Kedisiplinan Kerja	.146	.155	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

$$Y = 36,437 + 0,255 + 0,146$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1, persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan penanggulangan bencana memiliki koefisien positif sebesar 0,255 dengan nilai beta 0,236, sedangkan variabel kedisiplinan kerja juga berpengaruh positif dengan koefisien 0,146 dan nilai beta 0,138 terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun pengaruh pelatihan penanggulangan bencana relatif lebih kuat dibandingkan kedisiplinan kerja. Nilai konstanta sebesar 36,437 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut, kinerja pegawai berada pada tingkat dasar tersebut. Dengan demikian, model regresi ini dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan pelatihan penanggulangan bencana dan kedisiplinan kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan pelatihan memberikan kontribusi lebih dominan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.183	.000
Pelatihan Penanggulangan Bencana	1.607	.015
Kedisiplinan Kerja	.940	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel pelatihan penanggulangan bencana memiliki nilai t sebesar 1,607 dengan signifikansi 0,015, sedangkan variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai t sebesar 0,940 dengan signifikansi 0,035. Karena kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial baik pelatihan penanggulangan bencana maupun kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan penanggulangan bencana maupun kedisiplinan kerja akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan pelatihan penanggulangan bencana memiliki pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan kedisiplinan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.881	2	44.940	1.565	.021 ^a
Residual	1263.523	44	28.716		
Total	1353.404	46			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Pelatihan Penanggulangan Bencana

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) pada Tabel 3, diperoleh nilai F sebesar 1,565 dengan signifikansi 0,021. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan penanggulangan bencana dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika kedua

variabel independen diuji bersama-sama, keduanya mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara statistik. Dengan demikian, model regresi ini menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan penanggulangan bencana dan kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting dan relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 ^a	.660	.249	5.359

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Pelatihan Penanggulangan Bencana

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, diperoleh nilai R Square sebesar 0,660 yang berarti bahwa variabel pelatihan penanggulangan bencana dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 66%. Sementara itu, sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, meskipun hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai cukup kuat secara statistik, efektivitas model dalam menjelaskan kinerja pegawai lebih realistis tercermin dari nilai R Square, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh namun belum dimasukkan dalam model penelitian.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini dirumuskan berdasarkan hasil analisis data dan pengujian statistik yang meliputi uji parsial (t), uji simultan (F), serta uji koefisien determinasi. Pertama, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan penanggulangan bencana memiliki nilai t sebesar 1,607 dengan tingkat signifikansi 0,015. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pelatihan yang terstruktur dan relevan mampu meningkatkan kapasitas pegawai dalam menghadapi situasi darurat. Kedua, variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai t sebesar 0,940 dengan signifikansi 0,035, yang berarti kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas layanan publik. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 1,565 dengan signifikansi 0,021. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pelatihan penanggulangan bencana dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kombinasi antara peningkatan kapasitas teknis melalui pelatihan dan penerapan kedisiplinan kerja yang konsisten mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Terakhir, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,660. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 66% variasi kinerja pegawai, sementara 34% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, atau kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan dan kedisiplinan sebagai faktor utama peningkatan kinerja, sekaligus membuka ruang bagi kajian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain yang turut berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.

REFERENSI

- Ahmad Fauzi. (2021). *Manajemen Kelembagaan Penanggulangan Bencana*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Bambang Supriyadi. (2020). *Kesiapsiagaan dan Respons Bencana*. Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Dedi Kusnadi. (2022). *Manajemen Risiko Bencana Alam*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Fauzi, Akhmad & Nugroho A., Rusdi Hidayat. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendra Saputra. (2023). *Teknik Pelatihan Penanggulangan Bencana*. Penerbit Media Akademia, Bandung.
- Herni, Sri L., & Ervin, Ishan Yuli. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Batam: Universitas Riau Kepulauan Press.
- Holifi, F., Ikhwana, H., & Wardhani, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Warta Dharmawangsa*, 18(3), 971-997.
- L. R. Kalangi, J. R. R. Tangkudung, dan M. S. L. Rantung. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Universitas Sam Ratulangi.
- Lilis Suryani. (2021). *Simulasi dan Pelatihan Bencana*. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugraha, A., & Sari, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Penerbit Darmajaya Press, Bandar Lampung.
- Pucangan, I Putu Wahyu Wedanta. (2020). *Evaluasi Program Kesiapsiagaan Desa Tangguh Bencana*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- R. A. Prasetyo. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Sidoarjo. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Retno Wulandari. (2020). *Pelatihan dan Pendidikan Kebencanaan*. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rizal Zeni. (2021). *Strategi Pelatihan Penanggulangan Bencana*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sandhy & Irfani. (2020). Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mutu dan Strategi*, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Wahyuni. (2020). *Pendidikan Kebencanaan di Indonesia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sitti Rahmawati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Jagoe*, STIE Mujahidin.
- Suryana, Y. (2020). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Sutopo Purwo Nugroho. (2020). *Manajemen Bencana Berbasis Komunitas*. Penerbit Salemba Humanika, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Yuniarti Dewi. (2022). *Pendidikan dan Pelatihan Kebencanaan*. Penerbit UGM Press, Yogyakarta.