

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas BPBD Kota Surabaya

Liliek Kartikawati¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: kartikawati544@gmail.com

Abstract

The Surabaya City Regional Disaster Management Agency (BPBD) faces significant challenges in handling complex emergency incidents, requiring well-trained human resources with a high level of work discipline. Without strong discipline, training becomes ineffective, potentially leading to delayed responses, poor decision-making, or team conflicts that hinder disaster management efforts. This study aims to analyze the influence of job training and work discipline on the performance of BPBD officers in emergency services. Employing a quantitative approach with an associative method, the research collected primary data through questionnaires and analyzed the results using SPSS 25. The findings indicate that job training contributes to improving officers' skills, work quality, and discipline, while work discipline enhances compliance with procedures and preparedness in emergency situations. Both factors significantly impact the professionalism and responsiveness of officers in managing emergencies. Future research is recommended to be more precise in defining the population and sample, as well as to use more valid instruments. BPBD Surabaya is encouraged to tighten supervision of work discipline, improve the quality of simulation-based training, and foster a professional and accountable work culture to enhance the effectiveness of emergency services.

Keywords: *Employee Performance and Emergency Services; Job Training; Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, mutu sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen vital dalam mencapai tujuan organisasi, baik milik pemerintah maupun swasta. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga upaya peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas bagi berbagai institusi. SDM dianggap sebagai aset terpenting yang memainkan peran sentral dalam kesuksesan organisasi, tak terkecuali sektor publik dan swasta. Manajemen SDM yang efektif, seperti melalui pelatihan dan disiplin kerja, merupakan faktor kunci untuk menjamin performa optimal, karena unsur manusia lebih penting dibandingkan hanya mengandalkan teknologi atau modal semata (Seto *et al.*, 2023). Dengan pengelolaan SDM yang baik, organisasi mampu menganalisis serta mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja (Abdullah, 2017).

BPBD Kota Surabaya adalah lembaga pemerintah yang berperan penting dalam menangani kedaruratan, mulai dari bencana alam, kebakaran, hingga kecelakaan lalu lintas. Kinerja petugas BPBD sangat menentukan keberhasilan dalam menyelamatkan jiwa dan meminimalkan dampak dari peristiwa bencana (BPBD Kota Surabaya, 2024). Maka dari itu, dibutuhkan personel yang cepat tanggap, kuat, dan memiliki ketahanan tinggi. Pelatihan kerja dan kedisiplinan memegang peranan penting dalam membentuk SDM yang siap menghadapi situasi darurat. Organisasi perlu terus meningkatkan mutu SDM agar dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat

(Selviyanti *et al.*, 2023). Pelatihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi, sedangkan disiplin menjadi dasar ketertiban kerja dalam menghadapi situasi kritis.

Pelatihan kerja diartikan sebagai proses yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Simamora (2015) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan pegawai agar mampu bekerja sesuai standar yang diharapkan. Dalam konteks ini, pelatihan sangat berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja SDM. Artina (2022) menambahkan bahwa pelatihan dapat memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban. Selain itu, menurut Kasdi & Edwarman (2022), pelatihan memberikan manfaat melalui peningkatan keterampilan, kompetensi, serta sikap kerja pegawai yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Sementara itu, disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015) merupakan kepatuhan individu terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. Dalam instansi seperti BPBD, disiplin sangat penting karena menyangkut kesiapan dalam merespon situasi darurat secara cepat dan tepat. Disiplin tidak hanya sebatas menaati aturan, namun juga mencakup aspek seperti ketepatan waktu dan kesiapsiagaan fisik maupun mental. Dewi *et al.* (2023) menyebutkan bahwa disiplin dapat membantu karyawan membentuk sikap dan etos kerja yang mendukung kolaborasi tim untuk mencapai kinerja maksimal. Kinerja petugas BPBD diukur melalui kecepatan dan kualitas respon serta tingkat kepuasan masyarakat, sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2018) yang menilai kinerja berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu.

Data kejadian darurat pada periode 2023–2024 memperlihatkan ragam tantangan yang dihadapi oleh BPBD di Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, dan Kabupaten Gresik. Surabaya mencatat dominasi kasus medis pada pertengahan 2023, dan kecelakaan pada awal. Sidoarjo mengalami lonjakan kebakaran dan genangan, sementara Gresik konsisten menghadapi banjir rob (BPBD, 2024; Sidoarjo, 2024). Hal ini menuntut strategi spesifik dan pelatihan yang sesuai karakteristik wilayah masing-masing. Dalam merespon kejadian tersebut, BPBD membutuhkan pelatihan menyeluruh yang tidak hanya teknis, tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen stres (Napirah *et al.*, 2023; Irawan *et al.*, 2024). Disiplin kerja yang tinggi juga diperlukan untuk memastikan respons yang cepat dan tepat (Indra *et al.*, 2022). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan dan disiplin terhadap kinerja petugas BPBD Kota Surabaya, guna merumuskan strategi yang mampu meningkatkan efektivitas pelayanan kedaruratan Sari *et al.* (2021).

Penelitian ini bertujuan membantu BPBD Kota Surabaya mengidentifikasi sistem pelatihan serta disiplin petugas. Penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan teoritis maupun praktis, seperti mengembangkan teori manajemen kedaruratan serta merancang strategi pelatihan dan pengawasan disiplin yang lebih efektif, guna meningkatkan kinerja petugas dalam menangani situasi darurat secara optimal.

Teori Sumber Daya Manusia (*Human Capital Theory*)

Teori Human Capital oleh Schultz (1996) menyatakan bahwa pelatihan adalah bentuk investasi strategis untuk meningkatkan nilai dan produktivitas pegawai melalui pengembangan keterampilan. Becker (1994) menambahkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak jangka pendek, namun menjadi kunci sukses organisasi dalam jangka panjang karena menciptakan SDM yang adaptif dan inovatif.

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Locke (1968) menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan erat dengan pencapaian tujuan, karena pegawai yang disiplin akan bekerja secara konsisten dan sesuai prosedur. Penetapan tujuan yang efektif disertai pengawasan akan memperkuat komitmen pegawai terhadap hasil kerja yang optimal.

Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Fahmi, 2017; Mangkunegara, 2015; Robbins *et al.*, 2016). Indikator kinerja menurut Hasibuan (2016) meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan sikap kerja. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepribadian, komitmen, dan desain kerja Kasmir (2019).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang terorganisir untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih efisien (Sagala, 2018; Prasetyo & Nurbiyati, 2019). Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2009) mencakup peningkatan keterampilan, perubahan perilaku, dan penerapan keterampilan di tempat kerja. Dimensi pelatihan efektif mencakup isi, metode, pengajar, waktu, dan fasilitas Sofyandi (2013).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi yang berdampak pada kinerja (Afandi, 2016; Hasibuan, 2017). Disiplin mencerminkan kesadaran dan komitmen individu terhadap standar kerja (Hamali, 2016; Singodimedjo, 2017). Indikator disiplin mencakup kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar, dan etika kerja.

2. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif serta jenis penelitian asosiatif untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPBD Kota Surabaya. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai BPBD Kota Surabaya, yang berjumlah 491 orang. Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin

kesalahan 10%, dan 85 responden diambil dengan metode sampling probabilitas sederhana. Alat utama untuk mengumpulkan data adalah kuesioner skala Likert. Sementara itu, analisis statistik dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 (Ghozali, 2011).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| Pelatihan Kerja | 85 | 10 | 25 | 18,04 | 3,410 |
| Disiplin Kerja | 85 | 12 | 20 | 16,66 | 2,196 |
| Kinerja Petugas | 85 | 9 | 20 | 15,26 | 2,426 |
| Valid N (<i>listwise</i>) | 85 | | | | |

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25

Hasil uji analisis deskriptif yang pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki rata-rata 18,04 dengan nilai minimum 10 dan maksimum 25, dengan standar deviasi 3,410. Variabel disiplin kerja memiliki rata-rata 16,66 dengan nilai minimum 12 dan maksimum 20, dengan standar deviasi 2,196, yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai yang cukup tinggi untuk pelatihan kerja di BPBD Kota Surabaya dengan penyebaran data yang moderat. Secara keseluruhan, ketiga variabel menunjukkan bahwa responden menilai pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja petugas di BPBD Kota Surabaya dengan baik.

Hasil Analisis Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Pernyataan | Variabel | R Hitung | R Tabel (df=83) | Keterangan |
|-------------------|-----------------|-----------------|------------------------|-------------------|
| X1.1 | Pelatihan Kerja | 0.693 | 0.2133 | Valid |
| X1.2 | | 0.923 | 0.2133 | Valid |
| X1.3 | | 0.912 | 0.2133 | Valid |
| X1.4 | | 0.952 | 0.2133 | Valid |
| X1.5 | | 0.884 | 0.2133 | Valid |
| X2.1 | Disiplin Kerja | 0.876 | 0.2133 | Valid |
| X2.2 | | 0.919 | 0.2133 | Valid |
| X2.3 | | 0.899 | 0.2133 | Valid |
| X2.4 | | 0.945 | 0.2133 | Valid |
| Y1.1 | Kinerja Petugas | 0.935 | 0.2133 | Valid |
| Y1.2 | | 0.912 | 0.2133 | Valid |
| Y1.3 | | 0.899 | 0.2133 | Valid |
| Y1.4 | | 0.905 | 0.2133 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25

Hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja petugas memiliki nilai R Hitung lebih besar dari 0,2133, sehingga data dari semua item pada variabel tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai Signifikan | Keterangan |
|----------------------|-------------------------------|------------------|------------|
| Pelatihan Kerja (X1) | 0.917 | 0.70 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.930 | 0.70 | Reliabel |
| Kinerja Petugas (Y) | 0.924 | 0.70 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja petugas memiliki tingkat reliabilitas yang memuaskan. Dengan demikian, koefisien *Cronbach Alpha* yang digunakan dalam uji reliabilitas lebih besar dari 0,70.

PEMBAHASAN

Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas BPBD Kota Surabaya

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk memahami pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja petugas, diperoleh nilai koefisien untuk pendidik pelatihan kerja sebesar 0,386 dengan pendidik signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pendidik kinerja petugas, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory yang diungkapkan oleh Becker (1994) dan Schultz (1996), yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi strategis dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja. Dalam konteks BPBD sebagai pendidik yang menangani situasi darurat, pelatihan kerja sangat penting untuk membentuk tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan siap menghadapi berbagai kondisi di lapangan. Pelatihan yang dilakukan secara terstruktur mampu meningkatkan kualitas kerja petugas, keterampilan teknis, serta efektivitas dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menjadi strategi organisasi dalam memperkuat modal manusia yang berdampak langsung terhadap kinerja institusional secara keseluruhan (Daulay & Handayani, 2021; Sudarma & Amal, 2023).

Pelatihan kerja meningkatkan keterampilan dan pengetahuan petugas BPBD. Dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan secara berkala, petugas memperoleh wawasan baru mengenai pendidik penanggulangan bencana, penggunaan peralatan canggih, serta strategi evakuasi yang efektif. Oleh penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Puspita & Nurhalim (2021) pelatihan yang dibutuhkan agar tenaga kerja dapat menjalankan tugasnya dengan kompeten dan lebih baik setelah mengikuti program pelatihan menjadi aspek penting dalam memastikan setiap petugas memiliki kompetensi yang memadai dalam menghadapi berbagai keadaan darurat, seperti bencana alam, kebakaran, atau kecelakaan lalu lintas. Sejalan dengan Bashori & Cahyadi (2024) kualitas kerja petugas meningkat setelah mengikuti pelatihan, di mana program pelatihan yang terselenggara diharapkan mampu mendorong perubahan perilaku dan sikap kerja, serta meningkatkan kapasitas pegawai baik dari segi pengetahuan, sikap, maupun tanggung jawab. Pelatihan kerja memberikan kesempatan kepada petugas untuk memahami standar operasional prosedur (SOP) yang lebih baik, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih terorganisir dan sistematis (Rahmawati & Suryana, 2024). Menurut Burhanudin & Dewi (2024),

hasil ini menjadi dasar bagi aturan serta cara operasional guna memajukan kualitas SDM, yang ujungnya berpartisipasi pada kemajuan kinerja pegawai dan pelayanan. Oleh penelitian sebelumnya, peningkatan kualitas ini juga berdampak positif pada efektivitas penanganan bencana serta keselamatan dan kenyamanan pendidikan yang terdampak. Petugas yang terlatih cenderung lebih sigap dalam mengambil pendidikan yang tepat di lapangan, sehingga meminimalkan risiko kesalahan dalam penanganan darurat. Pelatihan kerja berdampak pada peningkatan kuantitas hasil kerja petugas. Dengan adanya pelatihan yang terus-menerus, petugas menjadi lebih produktif saat melaksanakan kewajibannya. Mereka mampu menuntaskan lebih banyak tugas dengan waktu yang lebih singkat tanpa mengurangi kualitas pekerjaan. Seperti halnya dalam penanganan bencana banjir, petugas yang telah mendapatkan pelatihan dan memiliki rencana evakuasi yang efisien dapat melakukan evakuasi lebih cepat dan efektif, sehingga lebih banyak korban dapat diselamatkan dalam waktu singkat (Azka *et al.*, 2023).

Pelaksanaan pelatihan kerja di dalam pendidikan merupakan pendidi penting untuk meningkatkan kinerja operasional dengan cara yang efisien, konsisten, dan dapat diandalkan, sementara pelatihan kerja juga berperan dalam membentuk perilaku disiplin dan tanggung jawab serta meningkatkan pemahaman petugas terhadap pentingnya waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan koordinasi dengan tim serta pihak terkait (Rahmawati & Suryana, 2024). Hal ini mewujudkan lingkungan kerja yang lebih pendidikan, di mana tiap petugas mempunyai kesadaran tinggi pada tugas serta tanggung jawabnya. Kedisiplinan dalam situasi darurat sangat penting, karena setiap detik dapat menentukan keselamatan banyak orang, dan semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi kepuasan pendidikan karena pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (Ratmelia *et al.*, 2024). Lebih lanjut, pelatihan kerja tidak hanya menekankan keterampilan teknis seperti evakuasi, pertolongan pertama, dan pendidik, tetapi juga menurut penelitian sebelumnya menitikberatkan pada pengembangan keterampilan lunak seperti komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi tim, dan kecerdasan emosional, yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan kohesi tim (Irawan *et al.*, 2024). Seperti pelatihan terkait pemakaian alat pelindung diri (APD) serta komunikasi dalam kondisi darurat dapat meningkatkan koordinasi antarpetugas serta meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Secara keseluruhan, pelatihan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja petugas BPBD Kota Surabaya dengan meningkatkan keterampilan, kualitas, dan kedisiplinan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan pendidikan. Kemudian, pelatihan kerja harus terus ditingkatkan serta diselenggarakan secara berkelanjutan guna memastikan bahwa BPBD Kota Surabaya memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi berbagai situasi darurat dengan optimal (Anggereni, 2018; Hartomo & Luturlean, 2020; Putri *et al.*, 2022).

Temuan penelitian ini bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan selaras dengan penelitian Mon & Mulyadi (2021), Ukkas & Hamseng (2022), Dataui *et al.* (2024), Kasdi & Edwarman (2022), (Selviyanti *et al.*, 2023), (Sari *et al.*, 2021) dan Yusman *et al.* (2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Artina (2022) menemukan hasil yang berbeda dengan penelitian ini.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas BPBD Kota Surabaya

Sesuai dengan tujuan pengujian ini, yaitu untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas, nilai koefisien untuk pendidik disiplin kerja tercatat sebesar 0,630 dengan pendidik signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung *Goal Setting Theory* yang diusulkan oleh Locke (1968), yang menyatakan bahwa penetapan tujuan yang jelas akan mendorong individu untuk menunjukkan perilaku yang disiplin dalam mencapai target yang telah ditentukan. Dalam konteks BPBD, disiplin kerja merupakan aspek krusial karena petugas dituntut untuk menjalankan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur, terutama dalam menghadapi situasi darurat. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen, profesionalisme, dan tanggung jawab terhadap organisasi serta pelayanan kepada pendidikan. Menurut Mon & Mulyadi (2021) dukungan dalam pencapaian tujuan karir dan pengembangan keterampilan pendidikan pegawai dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, selain meningkatkan kesiapan individu selaras dengan Ariesni & Asnur (2021); Jenilatifah & Indri Indirasari (2024); Wachidah & Luturlean (2019); Yaqien *et al.* (2022).

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai dalam hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan sempurna, serta menaati aturan serta nilai norma pendidikan, yang menunjukkan tanggung jawab, meminimalkan masalah, dan mencegah kesalahan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Pada petugas BPBD, kedisiplinan ini berpengaruh pada kesiapan dalam menjalankan tugas dan merespons situasi darurat dengan cepat. Dalam penanganan bencana, setiap detik sangat berharga, dan keterlambatan dapat berakibat fatal bagi keselamatan korban. Oleh penelitian sebelumnya, Pangestu *et al.* (2024) menunjukkan bahwa petugas yang memiliki kedisiplinan waktu kerja yang baik cenderung lebih siap menghadapi kondisi darurat, memungkinkan koordinasi tim yang lebih efektif, serta mengurangi risiko kelalaian dalam pengambilan Pendidikan di lapangan. Selain itu, oleh penelitian sebelumnya, Simamora *et al.* (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja mendorong kewaspadaan petugas saat menjalankan tanggung jawabnya. Kewaspadaan ini sangat dibutuhkan dalam situasi darurat yang menuntut pengambilan pendidikan cepat dan akurat. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan keselamatan kerja. Petugas yang disiplin akan lebih siap menghadapi risiko, menjalankan tugas secara efektif, serta menjaga keselamatan diri sendiri dan pendidikan (Ananda & Himawan, 2024). Lebih lanjut, oleh penelitian sebelumnya, Rahmawati & Suryana (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi langsung dengan konsistensi dalam mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP). Ketaatan terhadap SOP menjadi pedoman penting untuk memastikan setiap pendidikan operasional dilakukan sesuai standar keselamatan dan efisiensi. Hal ini membantu meminimalkan kesalahan serta menjadikan proses penanganan bencana berjalan lebih terstruktur dan sistematis. Kepatuhan terhadap SOP juga meningkatkan kepercayaan pendidikan terhadap profesionalisme dan kredibilitas BPBD dalam menangani berbagai situasi darurat.

Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan prosedur formal, tetapi juga mencakup penerapan etika kerja yang baik, seperti kejujuran dan tanggung jawab dalam setiap tugas. Oleh penelitian sebelumnya, Nasution (2018) menyatakan bahwa etika kerja membentuk lingkungan kerja yang pendidikan dan harmonis, dengan menanamkan nilai kejujuran, keterbukaan, kerja sama, serta akuntabilitas. Petugas yang menjunjung tinggi kejujuran dapat diandalkan dalam membuat laporan kejadian, mengambil 17endidika, dan menjalin komunikasi dengan pendidikan maupun pihak terkait. Selain itu, oleh penelitian sebelumnya, Artina (2022) menegaskan bahwa pendidikan pendukung seperti pendidikan kerja yang terkelola dengan baik, kejelasan wewenang, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang aman dan nyaman, serta Pendidikan insentif yang adil, turut membentuk sikap tanggung jawab tinggi dalam diri petugas. Hal ini memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa mengabaikan keselamatan dan kesejahteraan pendidikan yang berdampak.

Secara umum, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas BPBD Kota Surabaya. Kehadiran tepat waktu, kewaspadaan saat bertugas, kepatuhan terhadap SOP, serta etika kerja yang baik menjadi 17endidid utama dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang ketat di lingkungan BPBD sangat penting untuk memastikan setiap petugas dapat menjalankan tugasnya secara maksimal demi keselamatan dan kesejahteraan 17endidikan. Oleh penelitian sebelumnya, Chassanah (2022;) dan Prasetyo & Vidiawati, (2022), disiplin kerja terbukti tidak hanya mendorong peningkatan kinerja, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan selaras dengan penelitian Mon & Mulyadi (2021), Ukkas & Hamseng (2022), Kasdi & Edwarman (2022), Yusman *et al.* (2021), Yusman *et al.* (2021), Artina (2022) dan Yaqien *et al.* (2022).

4. KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas BPBD Kota Surabaya, sehingga keduanya menjadi elemen penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kebencanaan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar BPBD lebih mengintensifkan pelatihan berbasis kebutuhan lapangan dan memperkuat sistem pengawasan kedisiplinan pegawai. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan lokasi yang hanya terbatas pada satu instansi serta pendekatan kuantitatif yang belum menangkap aspek kualitatif perilaku kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggabungkan pendekatan kualitatif dan memperluas objek penelitian ke daerah lain agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Burhanudin, I., & Dewi, L. A. P. (2024). Kualitas sumber daya manusia sebagai 17endidid pendorong kinerja karyawan pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10 (1), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>

- Chassanah, U. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>
- Dataui, M. U., Asi, L. L., Biki, S. B., Manajemen, J., Ekonomi, F., Gorontalo, U. N., ... & Gorontalo, U. N. (2024). Pengaruh kemampuan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 703–710.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis 18endid pelatihan pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Semantic Scholar*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:244995141>
- Dewi, R. R., Purwanto, H., & Rahayu, L. P. (2023). Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali. *Ekois: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 269–277.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Indra, I., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 555–562.
- Irawan, R., Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, A., Tasriastuti, N. A., ... & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi* (M. Ash Shadiq Egim, Ed.). Eureke Media Aksara.
- Jenilatifah, A. Y., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

- kinerja karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 761–770. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3208>
- Kasdi, A., & Edwarman, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kaur. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(2), 67–72.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan karyawan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja sebagai mediasi di hotel berbintang Kota Batam. *Combines – Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Napirah, M. R., Vidyanto, V., & Asmawati, A. (2023). Analisis kesiapsiagaan bencana pada petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palu. *Miracle Journal of Public Health*, 6(2), 110–118. <https://doi.org/10.36566/mjph/Vol6.Iss2/336>
- Nasution, H. F. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4, 257–270.
- Pangestu, A. A., Bagaskara, P., Geoveza, M., Syahtoni, P., Putratama, B. D., & Reviandani, O. (2024). Peran Pemerintah Kota Surabaya dalam menanggulangi bencana banjir di Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Journal of Visions and Ideas*, 4(3), 1540–1555.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, H., & Vidiawati, L. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Trans Retail Indonesia. Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 152. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17637>
- Prasetyo, R., & Nurbiyati, T. (2019). Analisis kinerja: Training, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*, 27(2), 147–174.

- Puspita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, 12(2), 104–110.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Rahmawati, F., & Suryana, N. N. (2024). Pentingnya standar operasional prosedur (SOP) dalam meningkatkan efisiensi dan konsistensi operasional pada 20endidikan manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)*, 1(3), 2–15.
- Ratmelia, N., Ruspitasari, W. D., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan 20endid, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan 20endidikan (Kasus pelayanan perizinan di Kabupaten Kutai Timur). *JIRAM: Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 746–761.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Human resources management (Edisi ke-16)*. Salemba Empat.
- Sagala, H. S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan (Edisi pertama)*. Prenadamedia.
- Sari, D. P., Suroso, S., & Suherman, E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang. *Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-1*, 1052–1071.
- Schultz, T. W. (1996). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 17(5), 400–409. <https://doi.org/10.1097/00006231-199605000-00009>
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 8(30), 977–988.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., & Senoaji, F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia. PT Global Eksekutif Teknologi*.
- Sidoarjo, B. K. (2024). *Infografis BPBD Kabupaten Sidoarjo*. BPBD Kabupaten Sidoarjo. <https://bpbd.sidoarjokab.go.id/public/>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- Simamora, P. R. T., Tamba, J. R. P., & Surbakti, E. S. (2022). *Kewaspadaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kepada penanggulangan bencana di Kabupaten*

- Samosir. *Jurnal Governance Opinion*, 7(1), 66–75.
- Singodimedjo, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. SMMAS.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Yaqien, N., Chamariyah, C., & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh profesionalisme. *Jurnal Ekonomika*, 9(2).
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi, S. (2021). Pengaruh 21endidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 97–107.