

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA PALEMBANG PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

SELAH

NPM 2201110132

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Selah

Nomor Pokok/NPM : 2201110132

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Judul Skripsi : Pegaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi

Tanggal.....Pembimbing I : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN : 0207069401

Tanggal..... Pembimbing II : Yun Suprani, S.E., M.Si.
NIDN : 0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Progam Studi

Dr. Hj. Msy Mikial, S.E.,M.Si,AK CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Selah
Nomor Pokok/NPM : 2201110132
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 4/8-2024 Pembimbing I : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal 3-08-2024 Pembimbing II : Yun Suprati, S.E., M.Si
NIDN : 0207066701

Mengetahui,

Dekan,



Dr. H. Misy Mikial, S.E., M.Si, AK CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

107 /PS/DFEB/ 16

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Selah

Nomor Pokok/NPM : 2201110132

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Judul Skripsi : Pagaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Penguji Skripsi

Tanggal.....Ketua Penguji : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN : 0207069401

Tanggal.....Penguji I : Yun Suprani, S.E., M.Si.
NIDN : 0207066701

Tanggal.....Penguji 2 : Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.
NIDN : 0226028303

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Progam Studi

Dr. Hj. Msy Mikial, S.E.,M.Si,AK CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Selah
Nomor Pokok/NPM : 2201110132
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Penguji Skripsi

Tanggal 4/8-2024 Ketua Penguji : Dr. Yuni Adinda Patri, S.E., M.Si
NIDN : 0267069401

Tanggal 3-08-2024 Penguji I : Yun Supriani, S.E., M.Si
NIDN : 0207066701

Tanggal 3-08-2024 Penguji 2 : Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Mengesahkan,



Dekan,
Dr. Hj. Misy Mikial, S.E., M.Si, AK CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selah

NPM 2201110132

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 2026

Penulis

Selah

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selah
NPM : 2201110132
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S.I)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 2026

Penulis



Selah

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	12
2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja	13
2.1.2 Kompetensi.....	14
2.1.2.1 Perngertian Kompetensi.....	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompetensi.....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.1.2.4 Dimensi Dan Indikator Kompetensi	19
2.1.3 Pelatihan Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	20
2.1.3.2 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja	21
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja	22

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	22
2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Pelatihan Kerja.....	23
2.1.4 Pengalaman kerja	25
2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja	25
2.1.4.2 Jenis-Jenis Pengalaman Kerja	25
2.1.4.3 Tujuan Pengalaman Kerja.....	26
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	26
2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Pengalaman Kerja	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Berpikir	30
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1 Sumber Data	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel Penelitian.....	39
3.3.3 Teknik Sampling.....	40
3.4 Rancangan Penelitian	40
3.5 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	40
3.5.1 Variabel Penelitian	40
3.5.2 Operasional Variabel.....	41
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Uji Instrument	48
3.7.1 Uji Validitas.....	48
3.7.2 Uji Reliabilitas	49
3.8 Uji Asumsi Klasik	49
3.8.1 Uji Normalitas	49

3.8.2 Uji Multikolinieritas	50
3.8.3 Uji Heteroskedestisitas	50
3.9 Teknik Analisis Data	51
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	52
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.10 Uji Hipotesis.....	53
3.10.1 Uji F (Uji Secara Simultan).....	53
3.10.2 Uji T (Uji Seacara Parsial).....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.1 Profil BPBD Provinsi Sumatera Selatan	56
4.1.2 Visi dan Misi	59
4.1.3 Tugas Dan Fungsi BPBD Sumatera Selatan.....	60
4.1.5 Struktur Organisasi BPBD Sumatera Selatan.....	60
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi.....	62
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	62
4.2.2 Jenis Kelamin	62
4.2.3 Usia	63
4.2.4 Golongan Pegawai	64
4.3 Hasil Uji Instrument Penlitian.....	66
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	66
4.3.2 Uji Reabilitas	70
4.4 Uji Asumsi Klasik	71
4.4.1 Uji Normalitas	71
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	71
4.4.3 Uji Heteroskedestisitas	72
4.5 Hasil Analisis Data	73
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.6 Hasil Uji Hipotesis	75
4.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	75
4.6.2 Uji Parsial (Uji T)	77

4.7 Hasil Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Kinerja Pegawai BPBD Kota Palembang	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitan.....	36
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Berdasarkan Golongan	38
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran.....	48
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi (r)	52
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Golongan.....	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1)	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_2)	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_3).....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.12 Analisis Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi R^2	75
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPBD Provinsi Sumatera Selatan	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedestisitas	72

ABSTRAK

Selah, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si. dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan dari 93 responden Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan, dengan teknik sampling. Instrumen berupa kuesioner Skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji-uji statistik klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara kompetensi, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (F hitung 67.242, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$), serta uji t menunjukkan bahwa kompetensi ($t = 6.731$, $\text{sig} = 0,000$), pelatihan kerja ($t = 7.244$, $\text{sig} = 0,000$), dan pengalaman kerja ($t = 7.307$, $\text{sig} = 0,000$) berpengaruh signifikan secara parsial.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Selah, The Influence of Competence, Job Training, and Work Experience on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Palembang City, South Sumatra Province. (Supervised by Mrs. Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si. and Mrs. Yun Suprani, S.E., M.Si.).

This study aims to analyze the influence of competence, job training, and work experience on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Palembang City, South Sumatra Province. The research method used in this study is quantitative. The data were collected from 93 employees of the Regional Disaster Management Agency of Palembang City, South Sumatra Province, using a sampling technique. The instrument used was a Likert scale questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression along with classical statistical assumption tests.

The results of the study indicate that competence, job training, and work experience have a significant effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Palembang City, South Sumatra Province. This is evidenced by the results of the F-test, which show a significant simultaneous effect of competence, job training, and work experience on employee performance ($F\text{-count} = 67.242$, $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Furthermore, the t-test results indicate that competence ($t = 6.731$, $\text{sig} = 0.000$), job training ($t = 7.244$, $\text{sig} = 0.000$), and work experience ($t = 7.307$, $\text{sig} = 0.000$) each have a significant partial effect on employee performance.

Keywords: Competence, Job Training, Work Experience, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

SELAH, dilahirkan di Palembang pada tanggal 06 Juli 2003 dari Bapak Ambon dan Ibu Jamia, anak ke 5 dari 6 bersaudara.

Pendidikan formal penulis dimulai dari Sekolah Dasar (SD) Negeri 73 Palembang dan lulus pada tahun 2016. Pendidikan selanjutnya ditempuh di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 5 Palembang dan lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bina Jaya Palembang dan menyelesaikannya pada tahun 2022. Selanjutnya penulis meneruskan pendidikan Strata 1 (S-1) di fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palembang merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan penanggulangan bencana secara menyeluruh mulai dari tahap prabencana, tanggap darurat, hingga pascabencana. BPBD memiliki peran strategis dalam fungsi koordinasi, komando, serta pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana di wilayah Kota Palembang. Kondisi wilayah Kota Palembang yang rentan terhadap bencana seperti banjir, kebakaran, dan cuaca ekstrem menuntut BPBD untuk mampu bertindak secara cepat, tepat, dan terorganisir. Dalam hal ini, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas penanggulangan bencana.

Dalam pelaksanaannya, BPBD Kota Palembang menjalankan berbagai program yang mencakup penanganan bencana, evakuasi dan penyelamatan korban, distribusi bantuan logistik, serta pelayanan tanggap darurat. Selain itu, BPBD juga melaksanakan kegiatan mitigasi seperti sosialisasi kebencanaan kepada masyarakat, pelatihan kesiapsiagaan, serta simulasi penanggulangan bencana. Upaya lainnya meliputi pemantauan wilayah rawan bencana, penyusunan rencana kontinjensi, serta penguatan sistem peringatan dini. Berbagai kegiatan tersebut

menunjukkan bahwa peran BPBD tidak hanya terbatas pada penanganan saat bencana terjadi, tetapi juga mencakup upaya pencegahan dan kesiapsiagaan.

Meskipun berbagai program telah dilaksanakan, pada praktiknya masih ditemukan sejumlah permasalahan di lapangan. Hasil observasi awal menunjukkan adanya keterlambatan dalam merespon kejadian bencana, terutama pada tahap penanganan awal. Selain itu, koordinasi antarpegawai dalam situasi darurat belum berjalan secara optimal, sehingga berdampak pada proses evakuasi dan distribusi bantuan yang kurang efektif. Beberapa masyarakat terdampak juga mengeluhkan pelayanan yang belum maksimal, khususnya dalam hal kecepatan dan ketepatan penyaluran bantuan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BPBD Kota Palembang masih perlu ditingkatkan.

Tingginya tuntutan terhadap kinerja pegawai BPBD juga dipengaruhi oleh banyaknya kejadian bencana yang terjadi setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 1.1
Kondisi Kinerja Pegawai BPBD Kota Palembang

No	Tahun	Jenis Bencana Dominan	Jumlah Kejadian
1	2022	Banjir, Kebakaran	148
2	2023	Banjir, Kebakaran	162
3	2024	Banjir, Kebakaran	155

Sumber : BPBD Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan (2026)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah kejadian bencana di Kota Palembang masih tergolong tinggi dan cenderung fluktuatif, dengan dominasi bencana banjir dan kebakaran. Kondisi ini mencerminkan besarnya beban kerja

yang harus ditangani oleh BPBD, sehingga menuntut kinerja pegawai yang optimal dalam setiap penanganan bencana.

Besarnya tuntutan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan penanggulangan bencana sangat bergantung pada kinerja pegawai. Namun, kondisi di lapangan memperlihatkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan keterlambatan penanganan, kurang efektifnya koordinasi, serta belum maksimalnya pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kota Palembang.

Wibowo (2021) dalam Akbar, Ibrohim dan Ismail (2025) kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, terdapat beberapa faktor yang berperan penting, terutama yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Wibowo, dalam Akbar et al., 2025). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menyebabkan lambatnya proses kerja serta menurunnya kualitas hasil pekerjaan.

Selain kompetensi, pelatihan kerja juga berperan dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mampu bekerja secara profesional (Wibowo, dalam Akbar et al., 2025). Pelatihan yang tidak dilakukan secara berkelanjutan berpotensi menyebabkan kemampuan pegawai tidak berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, khususnya dalam menghadapi situasi darurat yang dinamis.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pegawai terhadap pekerjaan yang diperoleh melalui lama bekerja serta keterlibatan dalam berbagai situasi kerja (Amalia et al., 2021). Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung lebih cepat dan tepat dalam mengambil keputusan, terutama dalam kondisi darurat.

Hasil survei awal yang dilakukan di Badan Bencana Penanggulangan Daerah kota Palembang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal yang tercermin dari masih adanya keterlambatan dalam merespons kejadian bencana, koordinasi antarpegawai yang belum berjalan secara efektif, serta ketepatan penyaluran bantuan yang belum maksimal.

Fakta di lapangan juga menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan keterbatasan kompetensi pada sebagian pegawai, terutama dalam penguasaan pengetahuan teknis kebencanaan, keterampilan penanganan darurat, serta sikap profesional dalam menghadapi situasi yang memerlukan respons cepat. Kondisi

tersebut berdampak pada lambatnya pelaksanaan beberapa tugas, khususnya dalam merespons kejadian bencana pada tahap awal, sehingga koordinasi antarpegawai belum berjalan secara optimal dan kualitas penanganan bencana menjadi kurang maksimal. Keterbatasan kompetensi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai masih perlu ditingkatkan agar proses kerja dapat berlangsung lebih cepat, tepat, dan efektif sesuai dengan tuntutan tugas BPBD.

Selain itu, dari sisi pelatihan kerja pelaksanaan pelatihan kerja di BPBD Kota Palembang belum dilakukan secara berkelanjutan dan belum menjangkau seluruh pegawai secara merata. Kondisi ini menyebabkan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan perkembangan pengetahuan, teknologi, dan tuntutan situasi darurat di lapangan belum berkembang secara optimal. Akibatnya, pelaksanaan tugas dalam penanganan bencana menjadi kurang efektif, terutama ketika menghadapi kondisi yang dinamis dan membutuhkan respons yang cepat serta tepat.

Permasalahan lain juga terlihat pada aspek pengalaman kerja. Berdasarkan hasil survei awal, masih terdapat sebagian pegawai yang memiliki pengalaman kerja terbatas sehingga cenderung memerlukan waktu lebih lama dalam menyesuaikan diri dengan kondisi di lapangan serta kurang tepat dalam mengambil keputusan pada situasi darurat. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan tugas penanggulangan bencana menjadi kurang efektif, terutama dalam menghadapi keadaan yang membutuhkan respons cepat, koordinasi yang baik, dan ketepatan tindakan. Apabila kondisi ini terus berlanjut tanpa adanya upaya peningkatan pengalaman kerja melalui penugasan, pendampingan, maupun pembelajaran dari

pengalaman lapangan, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan. Dampak tersebut berpotensi menghambat efektivitas penanganan bencana serta mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palembang belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya keterbatasan kompetensi yang mempengaruhi kualitas penanganan bencana, pelatihan kerja yang belum optimal dalam meningkatkan kemampuan pegawai, serta pengalaman kerja yang masih minim sehingga pelaksanaan tugas cenderung lebih lambat. Meskipun penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan kerja dan pengalaman kerja telah banyak dilakukan, hasil yang diperoleh masih belum konsisten. Penelitian oleh Setiawanto et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Penelitian Solichin et al. (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian Salsabilla et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Efendi et al. (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Suharsono (2024) menunjukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor yang berbeda, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi pada instansi Badan Penanggulan Bencana Daerah.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dilihat adanya kesenjangan antara tuntutan kinerja pegawai BPBD yang harus mampu merespon bencana secara cepat dan tepat dengan kondisi di lapangan yang masih menunjukkan adanya keterlambatan penanganan, kurang optimalnya koordinasi, serta belum maksimalnya pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan diduga dipengaruhi oleh faktor kompetensi, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi, Pelatihan kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan ?

3. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah ada pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Pelatihan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan :

1. Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Dapat memperkaya kajian teoritis mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel-variabel serupa, terutama dalam konteks instansi pemerintahan dan penanggulangan bencana.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya :

1. Bagi Instansi (BPBD Kota Palembang)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen BPBD Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam: meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pengembangan SDM, merancang pelatihan kerja yang lebih efektif dan merata, serta mengoptimalkan pemanfaatan pengalaman kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.

2. Bagi Pegawai BPBD

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya kompetensi, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pegawai diharapkan dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta meningkatkan kualitas kerja.

3. Bagi Peneliti dan Akademisi Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, khususnya yang dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja, baik pada instansi pemerintah maupun sektor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini Pandiangan, A., Budiman, A., Hasibuan, J., Wulandari, S. W., Pulungan, M. Z., & Yasseff, F. H. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 585–589. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1060>
- Akbar, Z., Ibrohim, M., & Ismail, I. (2025). Manajemen kinerja. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Aksa, S., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. SKS Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 105–115.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730.
- Aprianti, A. T., Sari, F. P., & R. E. (2024). Pengaruh kompetensi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada sub keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Open Journal Systems*, 19(1978), 4223–4232.
- Apriliyani, H., Hadiyanti, I., & Anitra, S. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja dengan mediasi komitmen pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 23–35. <https://jurnal.minartis.com/index.php/jemb/article/view/3006>
- Ariyanto, A., & Kencana, W. S. G. (2021). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(1). <https://doi.org/10.37598/jimma.v11i1.1581>

- Aulia, P., Sakti, S., & Fadilah, R. (2025). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan di Savero Hotel Depok. *Jurnal Nawasena*, 4, 72–84.
- Bayu Surya Parwita, G., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 273–282.
- Chusna, S. A., Sumantri, B. A., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri. *Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Fitri, N. A., et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi variabel, skala pengukuran & instrumen penelitian kuantitatif*. Eureka Media Aksara.
- Ilham, I. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 4(2), 14–23.
<https://doi.org/10.59583/mars.v4i2.107>

- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23.
- Khristian, K., Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *ECo-Buss*, 7(3), 2072–2083. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2216>
- 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.
- Novianingsih, A., & Sarah, S. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai fungsi pengujian laboratorium kimia di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung. *ECo-Fin*, 7(1), 142–154. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.1967>
- Nurhaliza, D., & A. A. (2025). Analisis pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Prada Makmur Banjarmasin. *Jurnal Maneksi*, 14(1), 213–219.
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Hilon Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 78–91.
- Rizka Paramita, Yakup, & Utiahman, N. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi). *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 5(2), 129–136. <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i2.3895>

- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). UMSU Press.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, S., et al. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi self-efficacy. *Jurnal Economina*, 2(5), 1006–1023.
- Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., et al. (2024). Hasil perhitungan asumsi klasik: Tentang uji autokorelasi, normalitas, dan heterokedastisitas. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, 8(12).
- Siregar, A. S., Nasution, A. P., Ali, M., & Ihsan, A. (2022). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Educational and Language Research*, 3, 1609–1624.
- Sugiyono. (2022a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed., 29th cet.). Alfabeta.
- Widodo, S. (2022). Pengaruh kompetensi, fasilitas belajar dan efikasi diri terhadap motivasi belajar online siswa sekolah dasar Madrasah Ibtidaiyah An-Nur Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(2).
- Wijanarko, S., & Hasan, M. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 32–42. <https://doi.org/10.31000/combis.v4i1>
- Yulianty, P. D., et al. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61.