

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran objektif terhadap karakteristik responden berdasarkan data yang telah dikumpulkan, tanpa melakukan interpretasi atau generalisasi lebih lanjut. Tahap ini penting untuk memberikan konteks awal sebelum masuk ke analisis yang lebih mendalam. Adapun karakteristik yang dijelaskan meliputi variabel demografis utama, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama masa kerja responden. Penyajian data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dasar mengenai profil partisipan dalam penelitian serta memperkuat validitas hasil yang akan dianalisis pada tahap berikutnya.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Subbagian ini menyajikan data karakteristik responden sebagai sumber data penelitian. Aspek demografis yang ditampilkan mencakup jenis kelamin, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.1. Tujuan penyajian ini adalah untuk memberikan konteks awal terhadap profil responden secara kuantitatif.

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki     | 89     | 89%        |
| Perempuan     | 11     | 11%        |
| Jumlah        | 100    | 100%       |

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 100 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 orang (89 persen), sedangkan responden perempuan berjumlah 11 orang (11 persen). Komposisi ini memperlihatkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dikarenakan sifat pekerjaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung sering terlibat dalam situasi darurat dan bencana sehingga dianggap lebih sesuai untuk laki-laki yang secara fisik lebih kuat dan mampu dalam menangani situasi tersebut.

Selanjutnya, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan rentang usia, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4.2. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran demografis responden yang lebih terperinci terkait kelompok usia yang terlibat dalam penelitian:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| ≤ 25 tahun    | -      | -          |
| 25 – 30 tahun | 36     | 36%        |
| 31 – 40 tahun | 30     | 30%        |
| >40 tahun     | 34     | 34%        |
| Jumlah        | 100    | 100%       |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan rentang usia. Dari total 100 responden, kelompok usia 25–30 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu sebanyak 36 orang (36 persen), diikuti oleh responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 34 orang (34 persen), dan kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 30 orang (30 persen). Tidak terdapat responden yang berusia di bawah 25 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif dan matang secara profesional.

Selain variabel jenis kelamin dan usia, karakteristik demografis responden juga dianalisis berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh. Informasi ini relevan untuk mengidentifikasi latar belakang akademik responden, yang dapat memengaruhi cara pandang serta kualitas informasi yang diberikan selama proses pengumpulan data. Rincian distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan ditampilkan dalam Tabel 4.3

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
|------------|--------|------------|

|         |     |      |
|---------|-----|------|
| SMA/SMK | 48  | 48%  |
| D3      | 6   | 6%   |
| S1      | 42  | 42%  |
| S2      | 4   | 4%   |
| S3      | -   | -    |
| Jumlah  | 100 | 100% |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.3 menyajikan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Dari 100 responden, mayoritas merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 48 orang (48 persen), diikuti oleh lulusan S1 sebanyak 42 orang (42 persen). Sementara itu, responden dengan pendidikan D3 berjumlah 6 orang (6 persen), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (4 persen). Tidak terdapat responden dengan jenjang pendidikan S3. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah dan sarjana.

Variabel terakhir dalam karakteristik demografis responden yang dianalisis adalah lama bekerja. Aspek ini penting karena mencerminkan tingkat pengalaman kerja responden, yang berpotensi memengaruhi sudut pandang serta kualitas kontribusi mereka terhadap penelitian. Rincian distribusi lama bekerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Jumlah | Percentase |
|--------------|--------|------------|
| ≤ 3 tahun    | 3      | 2,08%      |
| 3 – 5 tahun  | 38     | 12,5%      |
| 6 – 10 tahun | 15     | 29,17%     |
| >10 tahun    | 44     | 56,25%     |
| Jumlah       | 100    | 100%       |

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja.

Dari total 100 responden, mayoritas memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 44 orang (56,25 persen). Selanjutnya, sebanyak 29,17 persen atau 15 responden telah bekerja antara 6–10 tahun, 12,5 persen atau 38 responden berada pada rentang 3–5 tahun, dan hanya 3 orang (2,08 persen) yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup

panjang, yang dapat mendukung kedalaman perspektif dalam penelitian ini.

#### 4.1.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Berikut adalah hasil pengolahan jawaban kuesioner yang diberikan kepada 100 responden, yaitu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, terkait Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2), Dukungan Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Data ini menggambarkan persepsi responden terhadap masing-masing variabel tersebut.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Pengembangan Karier (X1)**

| No  | Pernyataan   | Mean | Jawaban   |          |           |           |            |    |    |    |   |
|---|--|------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|----|----|----|---|
|   |  |      | SS<br>(5) | S<br>(4) | CS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |    |    |    |   |
| <b>Peningkatan Jabatan dan Promosi</b>          |  |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 1.  | Saya merasa memiliki peluang yang jelas untuk memperoleh promosi jabatan di lingkungan kerja saya.                     | 4,27 | 24        | 24       | 30        | 30        | 29         | 29 | 16 | 16 | 1 |
| 2.  | Proses kenaikan jabatan di tempat kerja ini dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja.                             | 4,07 | 23        | 23       | 30        | 30        | 30         | 30 | 16 | 16 | 1 |
| <b>Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi</b> |  |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 3.  | Saya diberi kesempatan mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saya. | 3,69 | 16        | 16       | 59        | 59        | 19         | 19 | 6  | 6  | - |
| 4.  | Pekerjaan saya menantang dan mendorong saya untuk terus meningkatkan kompetensi pribadi.                               | 4,27 | 23        | 23       | 30        | 30        | 30         | 30 | 16 | 16 | 1 |
| <b>Kepuasan Kerja</b>                           |  |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 5.  | Saya merasa puas dengan kondisi kerja dan tanggung jawab yang saya emban saat ini.                                     | 3,47 | 20        | 20       | 35        | 35        | 28         | 28 | 16 | 16 | 1 |
| 6.  | Saya menikmati pekerjaan saya dan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik setiap hari.                        | 3,55 | 38        | 38       | 49        | 49        | 10         | 10 | 3  | 3  | - |
| <b>Pengakuan atau Penghargaan</b>               |  |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 7.  | Atasan saya memberikan apresiasi terhadap hasil kerja yang saya capai.   | 3,55 | 25        | 25       | 30        | 30        | 28         | 28 | 16 | 16 | 1 |

|   |   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
|---|---|------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| 8.  | Saya merasa dihargai atas kontribusi saya terhadap pencapaian tujuan organisasi.              | 3,55 | 23 | 23 | 67 | 67 | 8  | 8  | 2  | 2  | - | - |
| <b>Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi</b> |   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
| 9.  | Saya mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.           | 3,59 | 23 | 23 | 40 | 40 | 23 | 23 | 14 | 14 | - | - |
| 10.   | Beban kerja yang saya hadapi masih memungkinkan saya untuk memiliki waktu pribadi yang cukup. | 4,22 | 39 | 39 | 48 | 48 | 9  | 9  | 4  | 4  | - | - |

|     |  |      |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |
|-----|--|------|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
|     | <b>Keberhasilan dalam Program Pengembangan Karier</b>  |      |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |
| 13. | Program pengembangan karier yang saya ikuti memberikan dampak positif terhadap kemajuan karier saya.             | 4,06 | 25 | 25 | 52 | 52 | 20 | 20 | 3 | 3 | - | - |
| 14. | Saya mengalami peningkatan dalam kemampuan kerja setelah mengikuti program pengembangan karier di instansi saya. | 3,96 | 23 | 23 | 50 | 50 | 24 | 24 | 3 | 3 | - | - |

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel Pengembangan Karier (X1) di BPBD Kota Bandar Lampung. Sebagian besar pernyataan memperoleh nilai mean di atas 3,55 yang menunjukkan kecenderungan setuju. Indikator seperti Peningkatan Jabatan dan Promosi, Pengembangan Kompetensi dan Keberhasilan Program Pengembangan Karier mendapat respons cukup tinggi,

mengindikasikan bahwa pegawai merasa ada upaya dari organisasi dalam mendukung kemajuan karier mereka. Namun, beberapa pernyataan seperti kepuasan kerja, pengakuan dari atasan dan pengembangan jaringan profesional menunjukkan rata-rata nilai yang lebih rendah, mengisyaratkan bahwa masih terdapat permasalahan atau persepsi kurang optimal dalam aspek-aspek tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun program pengembangan karier sudah berjalan, masih diperlukan evaluasi dan perbaikan pada beberapa elemen agar lebih merata dan berdampak luas bagi seluruh pegawai.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| No  | Pernyataan  | Mean | Jawaban   |          |           |           |            |    |    |    |
|---|---|------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|----|----|----|
|   |   |      | SS<br>(5) | S<br>(4) | CS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |    |    |    |
| <b>Kehadiran Tepat Waktu</b>              |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |
| 1.  | Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.                         | 4,17 | 26        | 26       | 43        | 43        | 25         | 25 | 6  | 6  |
| 2.  | Saya jarang terlambat dalam menghadiri rapat atau kegiatan yang telah dijadwalkan.                    | 3,64 | 22        | 22       | 69        | 69        | 9          | 9  | -  | -  |
| <b>Pemenuhan Tugas dan Tanggung Jawab</b> |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |
| 3.  | Saya menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu.                   | 4,32 | 38        | 38       | 49        | 49        | 10         | 10 | 3  | 3  |
| 4.  | Saya menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan harapan dan target yang ditetapkan.                    | 3,78 | 22        | 22       | 35        | 35        | 27         | 27 | 15 | 15 |
| <b>Taat Pada Aturan dan Prosedur</b>      |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |
| 5.  | Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur kerja yang berlaku di instansi saya.                        | 3,93 | 21        | 21       | 37        | 37        | 26         | 26 | 15 | 15 |
| 6.  | Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dan ketentuan yang telah ditetapkan.     | 3,69 | 18        | 18       | 40        | 40        | 26         | 26 | 15 | 15 |
| <b>Sikap Profesional</b>                  |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |
| 7.  | Saya bersikap sopan, jujur dan bertanggung jawab dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan. | 4,18 | 12        | 12       | 48        | 48        | 24         | 24 | 15 | 15 |

|    |  |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
|----|--|------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| 8. | Saya menjaga etika kerja dan tidak mencampur adukkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan. | 4,34 | 16 | 16 | 37 | 37 | 29 | 29 | 17 | 17 | 1 | 1 |
|----|--|------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) di BPBD Kota Bandar Lampung secara umum menunjukkan kecenderungan positif, dengan nilai mean berkisar antara 3,64 hingga 4,34. Pernyataan dengan skor tertinggi berasal dari aspek etika kerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menunjukkan bahwa pegawai cukup disiplin dalam menjaga sikap professional dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Namun terdapat beberapa indikator seperti keterlambatan menghadiri rapat atau kegiatan tertentu dengan skor mean 3,64 dan ketidakan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang memperoleh skor mean 3,69 mengindikasikan adanya tantangan dalam konsistensi pelaksanaan tugas dan prosedur kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat disiplin kerja tergolong baik, masih terdapat ruang perbaikan terutama dalam hal ketepatan waktu menghadiri kegiatan tertentu.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Dukungan Organisasi (X3)**

|                                     |   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
|-------------------------------------|---|------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| 5.                                  | Saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.                                  | 3,97 | 25 | 25 | 54 | 54 | 20 | 20 | 1  | 1  | - | - |
| 6.                                  | Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja dari organisasi ini dalam waktu dekat. | 3,59 | 21 | 21 | 32 | 32 | 33 | 33 | 14 | 14 | - | - |
| <b>Perasaan dihargai dan diakui</b> |   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
| 7.                                  | Saya merasa kontribusinya diakui oleh atasan maupun rekan kerja.                        | 4,20 | 37 | 37 | 49 | 49 | 11 | 11 | 3  | 3  | - | - |
| 8.                                  | Saya mendapatkan penghargaan yang sesuai atas hasil kerja yang saya capai.              | 3,60 | 21 | 21 | 34 | 34 | 28 | 28 | 16 | 16 | 1 | 1 |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, secara umum responden memberikan tanggapan cukup positif terhadap variabel Dukungan Organisasi (X3), dengan sebagian besar pernyataan memiliki nilai mean di atas 3,50. Perasaan diakui kontribusinya oleh atasan maupun rekan kerja (mean 4,20) serta kepuasan dengan kondisi lingkungan kerja (mean 4,06) dan komitmen organisasi yang dilihat dari aspek keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi (mean 4,06) menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, mencerminkan bahwa pegawai merasa kontribusinya diakui dan menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan bagian dari komitmen organisasi. Namun, beberapa pernyataan seperti kesesuaian pekerjaan dengan minat (mean 3,57), memberikan usaha yang terbaik (mean 3,59) dan keinginan berpindah kerja (mean 3,59) mengindikasikan adanya sebagian responden merasa kurang sesuai dengan minatnya atau mempertimbangkan berpindah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi secara umum dirasakan cukup baik, masih diperlukan perbaikan dalam penempatan kerja yang sesuai dengan minat dan peningkatan keterikatan pegawai terhadap organisasi agar loyalitas pegawai dapat lebih ditingkatkan.

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)**

| No                               | Pernyataan  | Mean | Jawaban   |          |           |           |            |    |    |    |   |
|----------------------------------|---|------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|----|----|----|---|
|                                  |   |      | SS<br>(5) | S<br>(4) | CS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |    |    |    |   |
| <b>Kuantitas Kerja</b>           |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 1.                               | Saya mampu menyelesaikan sejumlah besar tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan. | 4,11 | 24        | 24       | 66        | 66        | 9          | 9  | 1  | 1  | - |
| 2.                               | Saya secara konsisten memenuhi beban kerja yang diberikan setiap harinya.                 | 3,57 | 20        | 20       | 33        | 33        | 30         | 30 | 17 | 17 | - |
| <b>Kualitas Kerja</b>            |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 3.                               | Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas tinggi.               | 3,97 | 27        | 27       | 38        | 38        | 29         | 29 | 6  | 6  | - |
| 4.                               | Hasil pekerjaan saya jarang memerlukan revisi atau perbaikan ulang.                       | 3,59 | 25        | 25       | 52        | 52        | 20         | 20 | 2  | 2  | - |
| <b>Efisiensi Kerja</b>           |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 5.                               | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas.                | 4,02 | 21        | 21       | 53        | 53        | 24         | 24 | 2  | 2  | - |
| 6.                               | Saya memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara optimal.                             | 3,59 | 21        | 21       | 32        | 32        | 31         | 31 | 16 | 16 | - |
| <b>Inisiatif dan Kreativitas</b> |   |      |           |          |           |           |            |    |    |    |   |
| 7.                               | Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim.                      | 3,56 | 28        | 28       | 43        | 43        | 23         | 23 | 6  | 6  | - |
| 8.                               | Saya dapat menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.         | 4,25 | 25        | 25       | 65        | 65        | 10         | 10 | -  | -  | - |

|                          |   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
|--------------------------|---|------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| 11.                      | Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan satu tim untuk mencapai tujuan bersama.   | 4,26 | 35 | 35 | 51 | 51 | 12 | 12 | 2  | 2  | - | - |
| 12.                      | Saya aktif berkontribusi dan membantu anggota tim lainnya ketika dibutuhkan.                | 4,37 | 50 | 50 | 34 | 34 | 12 | 12 | 4  | 4  | - | - |
| <b>Pencapaian Target</b> |   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
| 13.                      | Saya selalu berupaya memenuhi target kinerja yang ditetapkan organisasi.                    | 3,91 | 26 | 26 | 52 | 52 | 20 | 20 | 2  | 2  | - | - |
| 14.                      | Saya sering mencapai atau melebihi sasaran kerja yang ditentukan                            | 3,96 | 23 | 23 | 32 | 32 | 33 | 33 | 12 | 12 | - | - |
| <b>Komunikasi</b>        |   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
| 15.                      | Saya dapat menyampaikan ide dan informasi secara jelas kepada rekan kerja dan atasan.       | 4,06 | 24 | 24 | 30 | 30 | 29 | 29 | 16 | 16 | 1 | 1 |
| 16.                      | Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak internal maupun eksternal organisasi. | 4,11 | 21 | 21 | 24 | 24 | 28 | 28 | 16 | 16 | 1 | 1 |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, secara keseluruhan kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung dinilai cukup baik, dengan sebagian besar nilai mean berada di atas 3,50. Aspek-aspek seperti kemampuan kerja dalam tim dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas menunjukkan skor tertinggi, mencerminkan semangat kolaboratif dan kreativitas yang kuat dari para pegawai. Namun, ada beberapa indikator yang memiliki skor mean lebih rendah mengindikasikan masih adanya tantangan dalam memberikan ide-ide baru, konsisten dalam memenuhi beban kerja, revisi atas pekerjaan yang dilakukan serta memanfaatkan waktu bekerja sehingga menghasilkan kinerja lebih optimal secara menyeluruh.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk menjamin keakuratan instrumen, dilakukan uji validitas pada seluruh item pernyataan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X1)**

| Pernyataan | Sig   | Alpha | Kondisi   | Simpulan |
|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Butir 1    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 2    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 3    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 4    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 5    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 6    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 7    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 8    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 9    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 10   | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 11   | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 12   | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 13   | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 14   | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari alpha 0,05. Artinya, semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Pernyataan | Sig   | Alpha | Kondisi   | Simpulan |
|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Butir 1    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 2    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 3    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 4    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 5    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 6    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 7    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 8    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.10 menyajikan hasil uji validitas untuk item-item pada variabel

Disiplin Kerja (X2). Seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai alpha 0,05. Dengan memenuhi syarat  $Sig < \alpha$ , semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi (X3)**

| Pernyataan | Sig   | Alpha | Kondisi        | Simpulan |
|------------|-------|-------|----------------|----------|
| Butir 1    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 8    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Dukungan Organisasi (X3). Setiap butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas ( $Sig < \alpha$ ) dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel dukungan organisasi dalam penelitian ini.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| Pernyataan | Sig   | Alpha | Kondisi        | Simpulan |
|------------|-------|-------|----------------|----------|
| Butir 1    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |
| Butir 8    | 0,000 | 0,05  | $Sig < \alpha$ | Valid    |

|          |       |      |           |       |
|----------|-------|------|-----------|-------|
| Butir 9  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 13 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 14 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 15 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 16 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y). Setiap butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kondisi ini memenuhi kriteria  $Sig < \alpha$ , sehingga semua item dinyatakan valid. Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini secara statistik sah untuk digunakan dalam mengukur kinerja pegawai dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah seluruh instrumen variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal masing-masing item. Pengujian dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Nilai koefisien yang dihasilkan kemudian dianalisis berdasarkan standar interpretasi reliabilitas, sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                 | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r     | Simpulan      |
|--------------------------|--------------------------|-----------------|---------------|
| Pengembangan Karier (X1) | 0,838                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Disiplin Kerja (X2)      | 0,618                    | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| Dukungan Organisasi (X3) | 0,848                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Pegawai (Y)      | 0,845                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

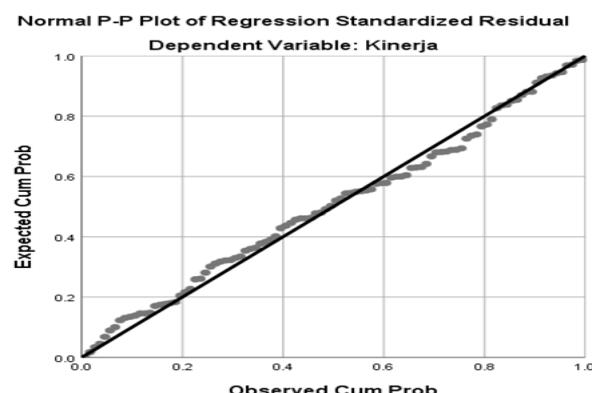
Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Hasilnya

menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi hingga sangat tinggi. Variabel pengembangan karier (X1) memperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,838, dukungan organisasi (X3) sebesar 0,848 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,845 yang semuanya berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000 dan tergolong sangat tinggi. Sementara itu disiplin kerja (X2) memperoleh nilai Cronbach alpha 0,618 yang termasuk dalam kategori tinggi dalam 0,6000 – 0,7999. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk mengukur analisis lebih lanjut.

## 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS versi 25 melalui metode Normal Probability Plot dan Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi di atas 0,05 yang mengindikasikan data berdistribusi normal dan layak dianalisis dengan metode parametrik.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot***

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Gambar 4.1 menampilkan hasil Uji Normalitas menggunakan Normality Probability Plot, yang merupakan bagian dari uji grafis untuk menilai apakah data

berdistribusi normal. Pada plot ini, titik-titik data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola tersebut menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal. Semakin dekat titik-titik dengan garis diagonal, semakin tinggi tingkat kenormalan data. Oleh karena itu, berdasarkan Gambar 4.1, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis menggunakan metode statistik parametrik.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov***

|                        |              |
|------------------------|--------------|
| Kolmogorov-Smirnov Z   | 0,064        |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | <b>0,200</b> |

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan dalam Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,064 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari batas kritis 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka data yang digunakan dinilai layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik. Hasil ini juga didukung oleh pengamatan visual pada grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan penyebaran data mengikuti garis diagonal.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas**

|   |                          | <i>Collinearity Statistics</i> |       |
|---|--------------------------|--------------------------------|-------|
|   |                          | <i>Tolerance</i>               | VIF   |
| 1 | (Constant)               |                                |       |
|   | Pengembangan Karier (X1) | 0,294                          | 3,406 |
|   | Disiplin Kerja (X2)      | 0,407                          | 2,459 |
|   | Dukungan Organisasi (X3) | 0,236                          | 4,245 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel model regresi dengan tiga variable independen : pengembangan karier (X1), disiplin kerja (X2) dan dukungan organisasi (X3). Berdasarkan nilai Tolerance yang seluruhnya diatas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIP) yang berada dibawah 10 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variable-variabel independen dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas tidak memiliki hubungan linier yang kuat satu sama lain dan layak untuk dimasukkan dalam model regresi.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2), Dukungan Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) Pengujian regresi linier berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|          | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1        | (Constat)                   | 8,908      | 2,915                     |
|          | Pengembangan Karier (X1)    | 0,151      | 0,075                     |
|          | Disiplin Kerja (X2)         | 0,749      | 0,132                     |
|          | Dukungan Organisasi (X3)    | 0,717      | 0,119                     |

Sumber: Hasil olah data Tahun 2025

Tabel 4.17 menampilkan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh, maka model regresi dapat dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 8,908 + 0,151X_1 + 0,749X_2 + 0,717X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Pengembangan Karier

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Dukungan Organisasi

a = 8,908

$$e = \text{Error (residual)}$$

Penjelasan:

1. Konstanta sebesar 8,908 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari ketiga variabel independen, maka secara teoritis kinerja pegawai tetap berada pada angka 8,908. Ini menjadi nilai dasar sebelum adanya kontribusi dari variabel bebas.
2. Koefisien regresi Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,151 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karier akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,151 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai beta sebesar 0,147 menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat positif namun relatif kecil dibandingkan variabel lainnya
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,749 mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,749 satuan. Nilai Beta sebesar 0,355 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang cukup penting dari kedisiplinan terhadap kinerja.
4. Koefisien regresi Dukungan Organisasi (X3) sebesar 0,717 bahwa peningkatan dukungan organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,717 satuan. Dengan nilai Beta 0,491 artinya dukungan organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam model ini (Pengembangan Karier, Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara bersama-sama akan mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih optimal.

#### 4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (R-square)

Hasil uji koefisien Determinasi R (R-square) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square |
|-------|--------------------|----------|-------------------|
| 1     | 0,921 <sup>a</sup> | 0,849    | 0,844             |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,849 menunjukkan bahwa 84,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karier, Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama. Sementara itu, 15,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,844 mengindikasikan bahwa model regresi tetap kuat meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel. Hasil ini mencerminkan tingkat kecocokan model yang sangat baik.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kemampuan prediktif yang tinggi dalam menggambarkan keterkaitan antara variabel-variabel yang dianalisis. Hal ini menandakan bahwa model tersebut layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Model |                          | t     | Sig.  |
|-------|--------------------------|-------|-------|
| 1     | (Constant)               | 3,056 | 0,003 |
|       | Pengembangan Karier (X1) | 2,010 | 0,047 |
|       | Disiplin Kerja (X2)      | 5,694 | 0,000 |
|       | Dukungan Organisasi (X3) | 6,004 | 0,000 |

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, berikut adalah hasil uji koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

- 1. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
Nilai t sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi 0,047 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik sistem pengembangan karier yang diterapkan dilingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Meski pengaruhnya tidak sebesar variable lain, hasil ini tetap menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.
- 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
Disiplin Kerja menunjukkan nilai t sebesar 5,694 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang tinggi seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu dan konsistensi kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan produktifitas dan efektivitas kerja pegawai.
- 3. Pengaruh Dukungan Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
Dukungan Organisasi memiliki nilai t tertinggi, yaitu 6,004, dengan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Aspek seperti ketersediaan fasilitas kerja, kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang baik sangat berperan dalam mendorong semangat dalam peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen yang diuji dalam model ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, pada tingkat signifikansi 5%.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 4.20 Hasil Uji F**

| Model | F          | Sig.           |
|-------|------------|----------------|
| 1     | Regression | <b>179,292</b> |
|       | Residual   |                |
|       | Total      |                |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.20 menunjukkan hasil uji F (uji simultan) yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model, yaitu Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Dukungan Organisasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel, nilai F-hitung sebesar 179,292 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,010 dengan tingkat signifikansi 0,047, lebih kecil dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Secara kuantitatif, koefisien regresi sebesar 0,151 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karier diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,151 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara praktis, pengembangan karier mencakup pelatihan teknis kebencanaan, promosi jabatan, rotasi tugas, peningkatan kualifikasi pendidikan, peningkatan kompetensi fungsional serta kejelasan jenjang jabatan. Ketika pegawai merasa memiliki prospek karier dan pengembangan diri yang jelas, mereka akan lebih termotivasi dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Megatren Mokoni (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam lembaga kebencanaan seperti Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, pengembangan karier bukan hanya aspek administratif, tetapi menjadi bagian esensial untuk mendukung kesiapan personel menghadapi situasi krisis secara profesional.

#### 4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,694 dengan signifikansi 0,000, jauh di bawah batas 0,05. Ini menandakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Dengan koefisien regresi sebesar 0,749, dapat disimpulkan bahwa peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,749 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor penting yang secara nyata berkontribusi terhadap efektivitas kerja.

Secara implementatif, disiplin kerja dalam konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung meliputi ketepatan waktu bekerja maupun hadir piket siaga, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam penanganan bencana, pemeliharaan dalam penggunaan sarana dan prasarana, menjaga etika, penyelesaian tugas sesuai target hingga ketelitian dalam pelaporan. Mengingat pekerjaan BPBD berada dalam situasi darurat dan risiko tinggi, kedisiplinan yang tinggi akan memperkecil kesalahan dan memperbesar peluang keberhasilan tugas di lapangan maupun di lingkungan kantor. Selain itu, Nurmaya et al. (2023) juga menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam menciptakan etos kerja yang tangguh dan hasil kerja yang optimal di BPBD Kabupaten Barru.

#### 4.6.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Dukungan Organisasi (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,004 dengan nilai signifikansi 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor paling dominan dan signifikan yang memengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Koefisien regresi sebesar 0,717 yang merupakan yang tertinggi di antara ketiga variable menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam

dukungan organisasi diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,717 satuan.

Dukungan organisasi dalam hal ini mencakup penyediaan sarana dan prasarana yang memadai (kendaraan operasional, alat pelindung diri, ruang kerja), perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai, serta sistem komunikasi dan koordinasi yang efektif. Dukungan semacam ini menciptakan rasa aman, meningkatkan loyalitas, serta membangun motivasi kerja pegawai dalam menghadapi situasi darurat.

Hasil ini didukung oleh penelitian Rahul Marbun et al. (2020), yang menegaskan bahwa dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai BPBD Kota Sibolga. Temuan serupa juga tercermin pada kondisi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, di mana dukungan organisasi menjadi pondasi utama bagi terciptanya kinerja yang responsive dan professional.

#### 4.6.4 Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F dalam Tabel 4,20 diperoleh nilai f hitung sebesar 179,292 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ketiga variable independen : Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Selain itu hasil regresi juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,849 yang berarti bahwa 84,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Dengan demikian, sinergi antara pengembangan karier yang baik, penerapan disiplin kerja yang konsisten, dan dukungan organisasi yang kuat menjadi landasan utama dalam membentuk kinerja pegawai yang berkualitas.

Hasil ini selaras dengan temuan Rainfil et al. (2023) yang menekankan bahwa kompetensi dan pengalaman secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja pegawai BPBD Kabupaten Soppeng. Demikian pula, penelitian Nurmaya et al. (2023) menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai BPBD di Kabupaten Barru.