



## PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA KEDIRI

Moch.Pandu Febrianto<sup>1)</sup>, Umi Nadhiroh<sup>2)</sup>, Angga Permana Mahaputra<sup>3)</sup>

Universitas Islam Kediri

### ABSTRAK

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

*Kata kunci:* Pelatihan Kerja, Komukiasi Kerja, Etika Kerja dan Kinerja

*Keywords:* Job Training, Work Communication, Work Ethics and Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

*In the current era of globalization, there has been intense competition between government agencies in Indonesia. The most important factor that can encourage other factors is human resources. Often there is a lack of responsiveness of the apparatus in carrying out evacuation/disaster management at the Kediri City Regional Disaster Management Agency. This research is research with quantitative methods. The sampling technique uses a nonprobability sampling technique with a saturated sampling method. This research data was obtained through observation, interviews, questionnaires, literature study and documentation. Testing in this research used the SPSS version 25 software program. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear test, partial test ( $t$  test), simultaneous test ( $F$  test) and coefficient of determination test ( $R^2$ ). Research Results Job training ( $X_1$ ) has a significant effect on apparatus performance ( $Y$ ) with a sig value.  $t$  0.008, Work communication ( $X_2$ ) has a significant effect on apparatus performance ( $Y$  with a sig.  $t$  value of 0.000, and Work Ethics ( $X_3$ ) has a significant effect on apparatus performance ( $Y$ ) with a sig.  $t$  value of 0.009. Meanwhile, from the Summery Model table it can be seen that The correlation or relationship value ( $R$ ) is 0.869 and the coefficient of determination ( $R$  Square) is 86.9%.*

### ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini telah terjadi persaingan yang ketat antar instansi pemerintah di Indonesia, Faktor yang paling penting dapat mendorong faktor lainnya adalah sumber daya manusia. Kerab ditemui kurangnya responsivitas diri aparatur dalam melakukan evakuasi/penanganan bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan metode sampling jenuh. Data penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Pengujian pada penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, uji parsial (uji  $t$ ), uji simultan (uji  $F$ ) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil Penelitian Pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur ( $Y$ ) dengan nilai sig.  $t$  0,008, Komunikasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur ( $Y$ ) dengan nilai sig.  $t$  0,000, dan Etika kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur ( $Y$ ) dengan nilai sig.  $t$  0,009, Sedangkan dari tabel Model Summery dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0.869 dan nilai koefisiensi determinasi ( $R$  Square) sebesar 86,9%.

[pandufabri17@gmail.com](mailto:pandufabri17@gmail.com), [uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id](mailto:uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id), [anggapermana@uniska-kediri.ac.id](mailto:anggapermana@uniska-kediri.ac.id)



## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam suatu lembaga negara, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu meningkatkan kegiatan pengelolaannya baik dari segi infrastruktur maupun sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia dapat mengendalikan, melaksanakan, dan mengatur instansi untuk meningkatkan kemampuan manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai yang berkualitas dapat terlihat pada saat yang bersangkutan benar-benar mampu menjalankan tugas-tugasnya atau dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan atau mencapai target yang melebihi dari yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bidang tugas masing-masing, misalnya dalam hal: perencanaan, percepatan pelaksanaan pekerjaan, evaluasi pekerja. Kinerja seorang aparatur dapat didasarkan pada pelatihan kerja, komunikasi, dan etika.

Pelatihan kemampuan, atau keterampilan, merupakan hal penting yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Apabila seseorang memiliki banyak keahlian, maka ia dapat mengatasi masalah dengan cepat, dengan kata lain kinerjanya meningkat. Menurut Rivai (2016: 240) pelatihan kerja adalah proses yang berurutan dalam merubah perilaku secara terstruktur direkrut guna mencapai tujuan organisasi. Berlatih dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang berjalan. Pelatihan berfokus saat ini dalam membantu pegawai mencapai keterampilan dan kemampuan agar bisa melaksanakan penugasan yang telah diberikan. Maka dari itu kemampuan seorang aparatur dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan kerja, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan bisa meningkatkan produktivitasnya.

Faktor berikutnya adalah komunikasi. Komunikasi yang nyata perlu dicari, diteliti, dipahami dan disikapi oleh semua orang, terutama mereka yang terlibat dalam organisasi. Karena komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan, namun juga antar rekan kerja, sehingga setiap perangkat/pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini wajar karena dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Hamali (2016; 228), komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi memudahkan orang-orang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui penelusuran awal terhadap komunikasi ditemukan adanya fenomena tidak lancarnya hubungan komunikasi atau kurangnya komunikasi dengan manajemen maupun dengan perangkat lainnya, kekurangan unsur komunikasi ini akan menghambat penyebaran informasi.

Selain pelatihan kerja dan komunikasi, etika kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang aparatur. Etika dapat diartikan sebagai kepribadian atau kemauan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja. Menurut Gerungan et al (2017) Etika kerja adalah istilah yang mengandung prinsip dan nilai etika, serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas bersama. Dibutuhkan etika kerja yang tinggi untuk memaksimalkan kinerja aparatur / pegawainya dalam bekerja. Etika kerja harus dibangun dan dikembangkan dengan kesadaran, rasa tanggung jawab sosial, dan kemauan pegawai untuk menjaga kualitas kerja. Kemampuan seorang aparatur untuk melakukan tugas-tugas tersebut dapat dilihat dari kinerjanya. Menurut Dwiharsianti et al (2020) Kinerja aparatur mempengaruhi kelangsungan usaha, kinerja baik yang ditampilkan oleh staf akan mendukung pengembangan usaha dan produktivitas aparatur. Perkembangan tersebut akan menguntungkan baik organisasi maupun aparatur secara individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja aparatur merupakan faktor penting dalam keberhasilan atau ketercapaian tujuan dan rencana suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas fenomena yang terjadi di kinerja aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri masih ditemui kurangnya responsivitas diri



aparatur dalam melakukan evakuasi/penanganan bencana, Karena mereka harus diperingatkan terlebih dahulu dan dipanggil kembali oleh pegawai lain, lalu bertindak untuk mengevakuasi. Dan aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah kurang menerapkan etika dalam bekerja seperti saat mengobrol dengan orang yang lebih tua cenderung masih menggagap seperti mengobrol dengan teman sebaya, dikarenakan kurang sopan, sehingga etika kerja berpengaruh pada kinerja aparatur dalam bekerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menemukan hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2017:142) “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandasi pada filsafat *positivisme*, serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan komponen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Kediri yang beralamat di Jln. Brigjend Pol Imam Bachri No 113 Kecamatan Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur. Peneliti mengambil populasi yang terdiri dari seluruh aparatur di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Kediri, Sedangkan sampel yang digunakan adalah 33 aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

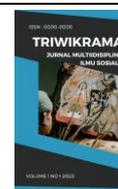
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
X1.1	0,754	0,000	Valid
X1.2	0,847	0,000	Valid
X1.3	0,901	0,000	Valid
X1.4	0,853	0,000	Valid
X1.5	0,802	0,000	Valid
X1.6	0,782	0,000	Valid
X1.7	0,830	0,000	Valid
X1.8	0,851	0,000	Valid

Berdasarkan uji validitas diatas, variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terdiri dari 8 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Pelatihan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
X2.1	0,801	0,000	Valid
X2.2	0,795	0,000	Valid
X2.3	0,815	0,000	Valid
X2.4	0,820	0,000	Valid



X2.5	0,786	0,000	Valid
X2.6	0,867	0,000	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, variabel Komukasi Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 6 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkam item pertanyaan variabel Komunikasi kerja dinyatakan valid.

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
X3.1	0,822	0,000	Valid
X3.2	0,791	0,000	Valid
X3.3	0,850	0,000	Valid
X3.4	0,860	0,000	Valid
X3.5	0,890	0,000	Valid
X3.6	0,899	0,000	Valid
X3.7	0,854	0,000	Valid
X3.8	0,798	0,000	Valid

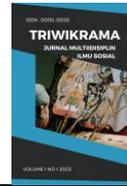
Berdasarkan tabel uji validitas diatas, variabel Etika Kerja ( $X_3$ ) terdiri dari 8 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Etika kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
Y.1	0,835	0,000	Valid
Y.2	0,836	0,000	Valid
Y.3	0,950	0,000	Valid
Y.4	0,952	0,000	Valid
Y.5	0,810	0,000	Valid
Y.6	0,902	0,000	Valid
Y.7	0,911	0,000	Valid
Y.8	0,832	0,000	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, variabel Kinerja Aparatur ( $Y$ ) terdiri dari 8 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Kinerja aparatur dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpa	Hasil Uji	Keterangan
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0,60	0,792	Reliabel
Komunikasi ( $X_2$ )	0,60	0,801	Reliabel
Etika Kerja ( $X_3$ )	0,60	0,794	Reliabel
Kinerja Aparatur ( $Y$ )	0,60	0,798	Reliabel



Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	<b>Keterangan</b>
0,200	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* atas nilai residual sebesar 0,200. Hasil uji normalitas di dapat nilai signifikasi  $0,200 > 0,05$ , disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

#### Uji Linieritas

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan Kerja	0,277	Linier
Komunikasi Kerja	0,164	Linier
Etika Kerja	0,534	Linier

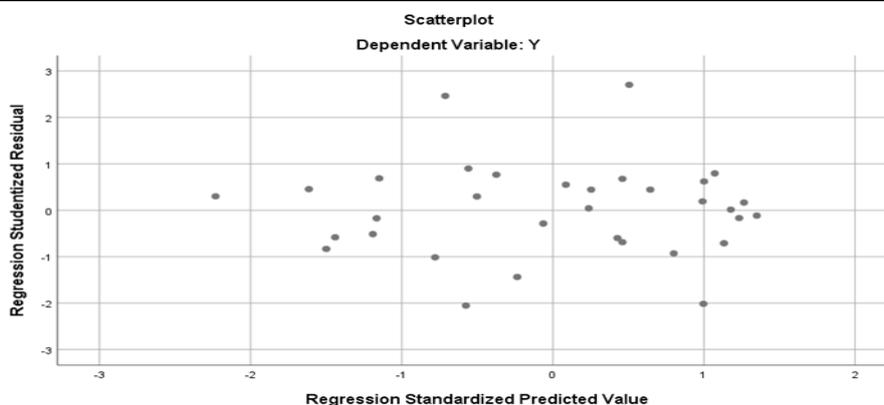
Dapat diketahui nilai signifikasi *deviation from linearty* pada variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $0,277 > 0,05$ , variabel Komunikasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0,164 > 0,05$ , dan variable Etika kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar  $0,534 > 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### Uji Multikolinier

<b>Variabel</b>	<i>Tolerance</i>	<b>Nilai VIF</b>
Pelatihan Kerja	0,544	1,838
Komunikasi Kerja	0,605	1,653
Etika Kerja	0,550	1,817

Diketahui VIF masing-masing variabel yaitu variabel Pelatihan Kerja sebesar 1,838, variabel Komunikasi Kerja sebesar 1,653 dan Etika Kerja sebesar 1,817 dari tiga variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

#### Uji Heteroskedastistas



Pada grafik *Scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik disisi atas maupun disisi bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisa Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	3,694
Pelatihan Kerja	0,215
Komunikasi Kerja	0,608
Etika Kerja	0,178

Berdasarkan tabel 4.18 hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 3,694 + 0,215 X_1 + 0,608 X_2 + 0,178 X_3$$

Uji Hipotesis

Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,008	Ha diterima HO ditolak
Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,000	Ha diterima HO ditolak
Etika Kerja (X <sub>3</sub> )	0,009	Ha diterima H <sub>0</sub> ditolak

- 1) Pengaruh Pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Aparatur (Y)  
Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y).
- 2) Pengaruh Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Apartur (Y)  
Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y).
- 3) Pengaruh Etika Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Aparatur (Y)



Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel Etika Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y).

#### Uji F

Sig.	Keterangan
0,000	$H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak

Berdasarkan tabel 4.20 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu 0,000, sehingga ( $H_0$ ) ditolak, Oleh karena itu pernyataan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan Etika Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Aparatur (Y) BPBD Kota Kediri secara simultan tersebut diterima, dengan kata lain hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

#### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square
0,939 <sup>a</sup>	0,881	0,869

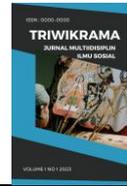
Diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square 0,869 atau dapat diartikan dengan 86,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan Etika Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y) sebesar 86,9% dan sisanya 13,1% dipengaruhi variabel lainnya di luar variabel yang diteliti oleh peneliti.

### KESIMPULAN

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur BPBD Kota Kediri, dikarenakan dibuktikan dengan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai sig.  $t$  0,008  $<$  0,05, maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja dan juga dibuktikan dari hasil jawaban responden diatas.
2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai sig.  $t$  0,000  $<$  0,05, maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, dan juga diperkuat dengan data jawaban responden.
3. Etika kerja berpengaruh secara parcial terhadap kinerja aparatur. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai sig.  $t$  0,009  $<$  0,05, maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan diyakini etika kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja.

### DAFTAR REFERENSI

- Alhadid, N. U. R. A., Ilmu, J., Negara, A., Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2021). *Analisis kinerja badan penanggulangan bencana daerah provinsi riau skripsi*.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadao Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>



- bintoro. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Dewi, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentosa Prima Utama. *Scientia Journal*, 3(2).
- Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2022). *Pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada ptpn iv tanah itam ulu.*
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Mulyan, S., & Rifaldi. (2019). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Pariaman. *Ensiklopedia of Journal*, 1(2), 1–23.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 6, 12–26.
- Setiawan, H. H. (2019). Indikator Kinerja Utama Indikator Kinerja Utama Jabatan Administrator Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tahun 2016-2021. *Sosio Informa*, Vol. 5, No.
- Sulaiman, M. O., & Badan. (2018). JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 07, Nomor 02, Juni 2018 Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri Meri Oktavia Sulaiman Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Tehadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri*, 07, 172–179.
- Sumilat, C. (2017). *e-journal "Acta Diurna" Volume VI. No. 1. Tahun 2017. VI(1).*

