

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis

5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan umur, pendidikan masa bekerja dan jenis kelamin. Jumlah responden yang diambil dari kuesioner. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden dilihat berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
21-40	19	63%
41-60	11	37%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa umur responden dengan umur 21-40 tahun berjumlah 19 orang dengan tingkat presentase 63%. Sedangkan yang berumur 41-60 tahun berjumlah 11 orang dengan tingkat presentase 37%.

Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden berumur 21-40 tahun Karena pada usia tersebut seseorang yang tergolong produktif dan memiliki kemampuan kerja yang masih tinggi dan dapat menerima informasi lebih baik, logika berfikir yang

lebih matang, serta memiliki emosional yang lebih stabil sehingga dapat menjalankan pekerjaannya secara professional.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Pegawai	Presentase %
SMA/SMA	7	23%
D-3	4	13%
S-1	14	47%
S-2	5	17%
Total	30	100%

Sumber : Dari Data Primer, 2023 (Diolah)

Pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 30 responden pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah berjumlah 7 orang pegawai dengan tingkat presentase 23%, D-3 berjumlah 4 orang pegawai dengan presentase 13%, S-1 berjumlah 14 orang pegawai dengan Presentase 47%, dan S-2 berjumlah 5 orang pegawai dengan presentase 17%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai didominasi dengan pendidikan S-1.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
Laki-Laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Dari Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa terdapat 18 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat presentase 60%, sedangkan sisanya sebanyak 12 orang dengan tingkat presentase 40% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

5.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 dengan metode *Coreccted Item Total Correlation*. Mengetahui valid atau tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikan 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui $r \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$; $n = 30 - 2 = 28$), maka diperoleh $r \text{ tabel}$ adalah 0,3610

Tabel 5.4
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)			
Pernyataan 1	0.379	0.3610	Valid
Pernyataan 2	0.552	0.3610	Valid
Pernyataan 3	0.484	0.3610	Valid
Pernyataan 4	0.502	0.3610	Valid
Pernyataan 5	0.558	0.3610	Valid
Pernyataan 6	0.628	0.3610	Valid
Pernyataan 7	0.456	0.3610	Valid
Pernyataan 8	0.667	0.3610	Valid
Pernyataan 9	0.435	0.3610	Valid
Pernyataan 10	0.688	0.3610	Valid
Pernyataan 11	0.831	0.3610	Valid
Pernyataan 12	0.736	0.3610	Valid
Pengalaman Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0.776	0.3610	Valid
Pernyataan 2	0.758	0.3610	Valid
Pernyataan 3	0.830	0.3610	Valid
Pernyataan 4	0.866	0.3610	Valid
Pernyataan 5	0.824	0.3610	Valid
Pernyataan 6	0.806	0.3610	Valid
Pernyataan 7	0.657	0.3610	Valid
Pernyataan 8	0.728	0.3610	Valid
Pernyataan 9	0.707	0.3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan 1	0.496	0.3610	Valid

Pernyataan 2	0.576	0.3610	Valid
Pernyataan 3	0.557	0.3610	Valid
Pernyataan 4	0.476	0.3610	Valid
Pernyataan 5	0.575	0.3610	Valid
Pernyataan 6	0.678	0.3610	Valid
Pernyataan 7	0.402	0.3610	Valid
Pernyataan 8	0.579	0.3610	Valid
Pernyataan 9	0.479	0.3610	Valid
Pernyataan 10	0.721	0.3610	Valid
Pernyataan 11	0.773	0.3610	Valid
Pernyataan 12	0.750	0.3610	Valid

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari signifikansi $\alpha=0,05; n=30-2=28$, maka diperoleh r tabel adalah 0,3610. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r -hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

5.1.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2019,154) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2019:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas

Variabel	CronbachAlpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,877	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,939	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885	Reliabel

Sumber : Data Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.5 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,877, variabel Pengalaman Kerja (X₂) sebesar 0.939 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,885 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai diatas 0,6.

5.1.3 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, Karen a itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Dalam merubah data ordinal menjadi data interval, penulis menggunakan bantuan program *Excel For Windows*. Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval dapat dilihat pada lampiran.

5.1.4 Uji Asumsi Klasik

5.1.4.1 Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2464.42399128
	Absolute	.164
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		.900
Asymp. Sig. (2-tailed)		.393

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan gambar output SPSS versi 21 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0.393 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

5.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2019;129) uji multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendekati ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier. Model regresi linier menunjukkan adanya multikolinieritas jika ;

1. Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-21191.710	8241.023		-2.571	.016	
	Pelatihan Kerja	.904	.068	.877	13.223	.000	.951 1.051
	Pengalaman Kerja	.582	.192	.201	3.029	.005	.951 1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) sebesar $1,051 > 10$. dan nilai *Tolerance* variabel yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan

Pengalaman Kerja (X2) sebesar $0,951 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel bebas dalam regresi.

5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2019, 131) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya masalah dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji *glejser*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 5.8

Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16251.243	5313.288		3.059	.005
	Pelatihan Kerja	.031	.044	.120	.707	.486
	Pengalaman Kerja	-.377	.124	-.519	-3.047	.235

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan gambar 5.8 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar $0.486 > 0.05$, kemudian pada variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar $0.235 > 0.05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05.

5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2019,47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi lin ear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18,131	8,739		-2,075	,048
	Pelatihan Kerja	,886	,072	,874	12,319	,000
	Pengalaman Kerja	,538	,207	,184	2,593	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -18,131 + 0,886 X1 + 0.538 X2.....(5.1)$$

Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) sama dengan nol maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta yaitu -18,131
- b. Koefisien regresi variabel Pelatihan kerja (X1) sebesar 0,886 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pelatihan kerja (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,886 dengan asumsi variabel Kinerja Pegawai (X2) tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,538 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pengalaman Kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,538 dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja (X1) tetap.

5.1.4 Pengujian Hipotesis

- a. Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel Pelatihan Kerja dan Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji-t (Pengujian Secara Individu/Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18,131	8,739		-2,075	,048
	Pelatihan Kerja	,886	,072	,874	12,319	,000
	Pengalaman Kerja	,538	,207	,184	2,593	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5.10 diperoleh koefisien t-hitung variabel Pelatihan Kerja (X₁) sebesar 12,319 dan variabel Pengalaman Kerja (X₂) 2,593. Kemudian nilai t-tabel ($\alpha/2=0,05/2=0.025$) dan $df=(n-k-1)$ yaitu ($30-2-1 = 27$), untuk uji dua pihak diperoleh t tabel = 2.051.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

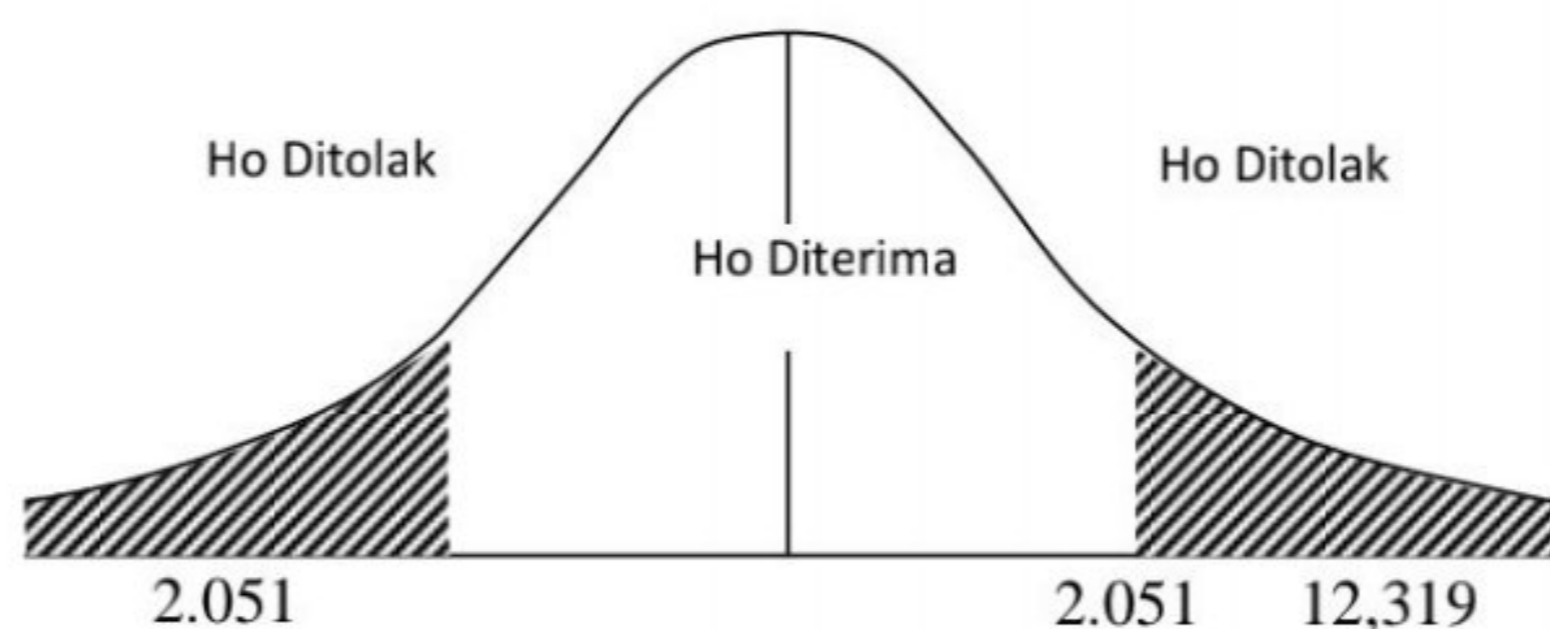
1. Pengujian hipotesis Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Oku.

t-hitung (12,319) > t-tabel (2.051) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut :



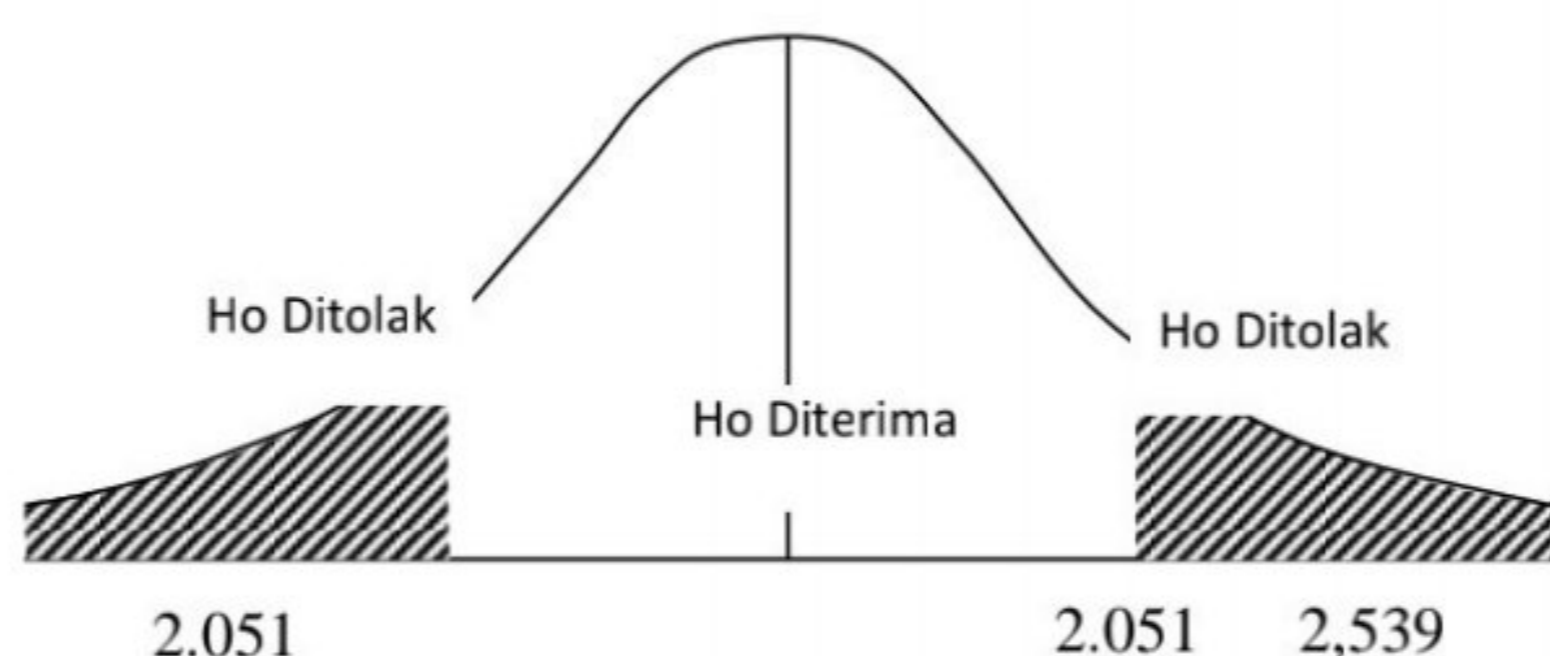
Gambar 5.1
Uji -t Tingkat Keyakinan 95% Untuk Pelatihan Kerja

2. Pengujian hipotesis Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Oku.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku.

$t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $2,539 > 2.051$. maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut:



Gambar 5.2

Uji-t Tingkat Keyakinan 95% Untuk Pengalaman Kerja

b. Uji F (pengujian secara bersama-sama / simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 5.11

Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1338,068	2	669,034	91,494	,000 ^a
	Residual	197,432	27	7,312		
	Total	1535,500	29			

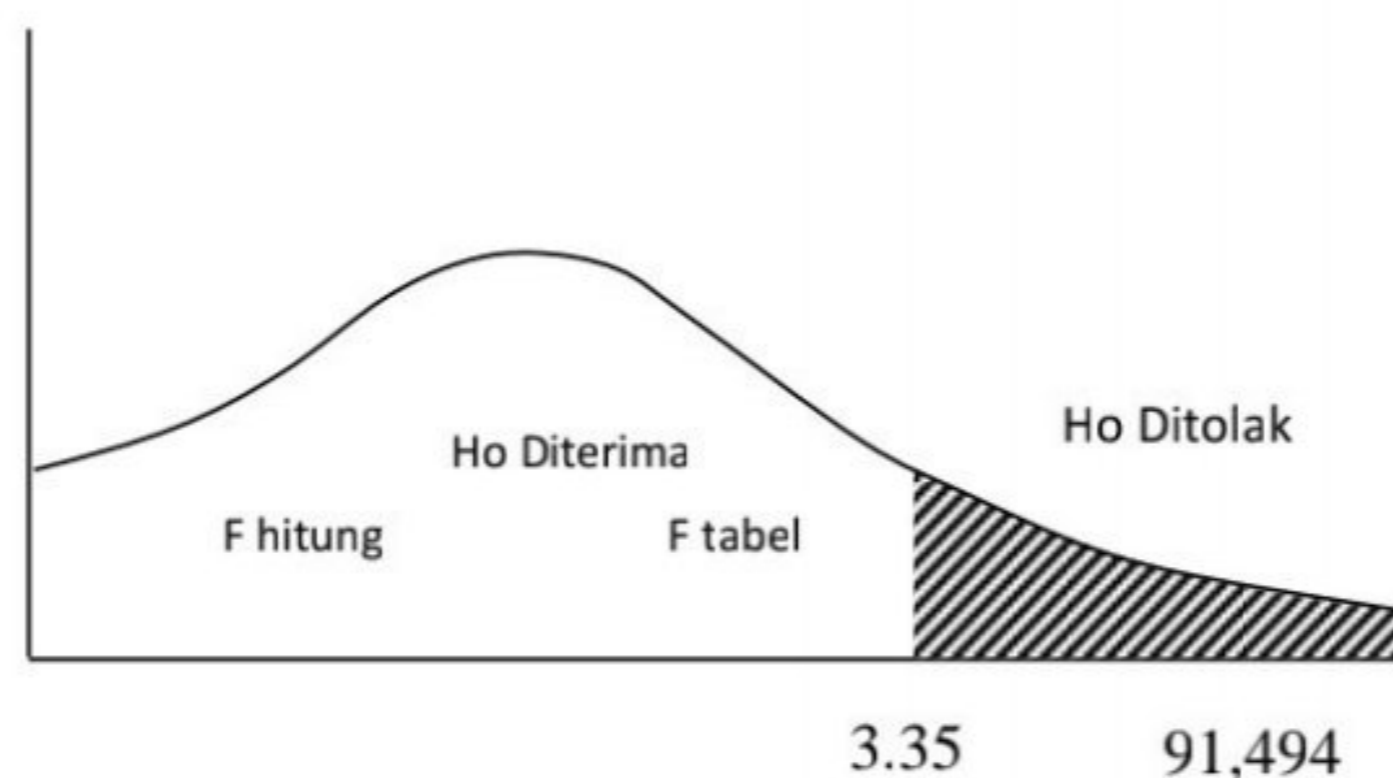
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel 5.11, didapatkan F-hitung sebesar 91,494. hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F-hitung didapatkan F-tabel sebagai berikut ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 2 - 1 = 1$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F.hitung . F-hitung $91,494 > F$ -

tabel 3.35. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku.



Gambar 5.3
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

5.1.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,871	,862	2,704

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.871. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 87,1% sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi variabel lain selain variabel dalam penelitian ini yaitu, kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi loyalitas komitmen dan disiplin kerja. (kasmir, 2016, 189)

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan menunjukkan Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,886 menunjukkan bahwa pelatihan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). sedangkan Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t variabel Pelatihan Kerja (X_1) memiliki t hitung $12,319 > t$ tabel 2,051 artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku. Secara simultan disapatkan f hitung sebesar 91,494. dan diperoleh f hitung sebesar $91,494 > f$ tabel 3,35 maka artinya secara simultan ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku.

Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Oku sebesar 87,1% sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi variabel lain selain variabel dalam penelitian ini yaitu, kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi loyalitas komitmen dan disiplin kerja. (kasmir, 2016, 189).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), berarti bahwa semakin meningkat kualitas Pelatihan Kerja maka meningkat pula Kinerja Pegawai, demikian pula sebaliknya semakin rendah Pelatihan Kerja maka Kinerja Pegawainya akan menurun.

Hasil analisis ini didukung dengan teori yang dikemukakan dalam Donni Juni Pariansa (2020,175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Tujuan pelatihan dalam situasi kerja adalah untuk memungkinkan seorang pegawai untuk memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atas pekerjaan secara memadai, dan dapat menyadari potensi yang dimiliki.

Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, berarti bahwa semakin tinggi Pengalaman kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya semakin rendah Pengalaman Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas pengetahuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin berpengalaman seseorang dalam melakukan

pekerjaanya, maka akan semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan semakin berpengalaman pegawai Badan penanggulangan Bencana Daerah maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya. Dengan demikian dapat dilihat jelas bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Oku. Hal ini bisa dilihat dari pada nilai t hitung variabel Pengalaman Kerja lebih kecil yaitu sebesar 0,2593 dibandingkan t hitung variabel Pelatihan Kerja sebesar 12,319.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nersy Lourensus L, Tarigan (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Komang Nonik jayanti (2021) dampak masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).