

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja, dan Pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik

Responden dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan maka telah dilakukan penelitian terhadap 33 pegawai.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	33	100
Perempuan	0	0
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya pegawai BPBD kota Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah 100,0%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-22 Tahun	4	12,1
23-30 Tahun	29	87,9
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan pegawai BPBD kota Bandar Lampung adalah responden dengan umur 23-30 tahun sebanyak 29 orang atau (87,9%).

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1-3 Tahun	21	63,6
4-6 Tahun	12	36,4
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai BPBD kota Bandar Lampung adalah pegawai dengan masa kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 4

Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA/SMK	20	60,6
D3	1	3,0
S1	12	36,4
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pegawai dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 20 pegawai, artinya pegawai BPBD kota Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Pegawai yang berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 20 pegawai atau 60,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai yang berstatus pegawai tenaga kontrak yang disebarkan kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5**Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan-pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan	23	69,7	10	30,3	0	0	0	0	0	0
2.	Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan	20	60,6	13	39,4	0	0	0	0	0	0
3.	Tersedianya fasilitas penunjang untuk program pelatihan	17	51,5	15	45,5	1	3,0	0	0	0	0
4.	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan	11	33,3	21	63,6	1	3,0	0	0	0	0
5.	Tingkat ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan dengan rencana awal pelatihan	13	39,4	20	60,6	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang pelatihan yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 1 yaitu Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, dengan jumlah responden 23 pegawai atau 69,7%

Tabel 4. 6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan-pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	27	81,8	6	18,2	0	0	0	0	0	0
2.	Pengetahuan kerja dapat dibutuhkan dalam kompetensi	25	75,8	8	24,2	0	0	0	0	0	0
3.	Keterampilan yang baik akan selalu menjadi faktor penting dalam bekerja	26	78,8	7	21,2	0	0	0	0	0	0
4.	Memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	24	72,7	9	27,3	0	0	0	0	0	0
5.	Mampu melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan	22	66,7	11	33,3	0	0	0	0	0	0
6.	Memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan	23	69,7	10	30,3	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang kompetensi yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 1 yaitu Memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, dengan jumlah responden 27 pegawai atau 81,8%

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan-pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memenuhi hasil kerja yang ditetapkan oleh instansi berdasarkan rincian pekerjaan	18	54,5	15	45,5	0	0	0	0	0	0
2.	Mengerjakan pekerjaan apapun dengan baik	22	66,7	11	33,3	0	0	0	0	0	0
3.	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu maksimal	21	63,6	11	33,3	1	3,0	0	0	0	0
4.	Kuantitas kerja sesuai dengan standar	19	57,6	13	39,4	1	3,0	0	0	0	0
5.	Tugas yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	16	48,5	14	42,4	3	9,1	0	0	0	0
6.	Efisiensi dalam waktu kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	18	54,5	15	45,5	2	6,1	0	0	0	0
7.	Target anggaran digunakan dengan lebih fleksibel dalam menilai kinerja	16	48,5	16	48,5	1	3,0	0	0	0	0
8.	Mampu menggunakan peralatan dengan efektif dan efisien	20	60,6	13	39,4	0	0	0	0	0	0
9.	Pengawasan merupakan suatu penilaian kerja secara rutin	17	51,5	14	42,4	2	6,1	0	0	0	0
10.	Pengawasan dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja	18	54,5	14	42,4	1	3,0	0	0	0	0

11.	Dapat membangun hubungan baik dengan atasan	21	63,6	11	33,3	1	3,0	0	0	0	0
12.	Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja	23	69,7	9	27,3	1	3,0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan tentang kinerja pegawai yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 12 yaitu Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja, dengan frekuensi 23 pegawai atau 69,7%

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 29.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Pelatihan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,496	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 2	0,665	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 4	0,822	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,344	rhitung >rtable	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel pelatihan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344), dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu 0,822 dan paling rendah 0,496. Dengan demikian seluruh item pernyataan pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kompetensi (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,503	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 3	0,692	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 4	0,765	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 5	0,465	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 6	0,544	0,344	rhitung >rtable	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kompetensi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompetensi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344), dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu 0,765 dan paling rendah 0,465. Dengan demikian seluruh item pernyataan pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,694	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 2	0,669	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 3	0,743	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 4	0,623	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 5	0,704	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 6	0,764	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 7	0,695	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 8	0,761	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 9	0,703	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 10	0,727	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 11	0,528	0,344	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 12	0,489	0,344	rhitung >rtable	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel pelatihan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,344), dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,764 dan paling rendah 0,489. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja pegawai dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 29. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11 Daftar Interpretasi r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel 4. 12**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronback	Koefisien r	Kesimpulan
Pelatihan	0,705	0,6000 – 0,7999	Cukup Tinggi
Kompetensi	0,612	0,6000 – 0,7999	Cukup Tinggi
Kinerja Pegawai	0,890	0,8000 – 1,0000	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,705 untuk variabel pelatihan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,612 untuk variabel kompetensi (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel kinerja guru (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut :

Tabel 4. 13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	0,794	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	0,808	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

1. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.13 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris deviantion from linearity dari variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig sebesar $0,794 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.13 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris deviantion from linearity dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sig sebesar $0,808 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji sampel yang digunakan normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan teknik kalmorgov smirnov, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai alpha sebesar 0,05 (Sig > Alpha). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95954441
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.097
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Out put SPSS29

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2tailed) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 29.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan terhadap kinerja pegawai	0,751	1.332	Bebas gejala multikolieneritas
Kompetensi terhadap kinerja pegawai	0,751	1.332	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF (variance Inflation Factors) dan nilai tolerance, dimana nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Regresi
Kinerja Pegawai	41,132
Pelatihan	1,135
Kompetensi	1,371

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 29. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,058 + 0,335 X_1 + 0,792 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Pegawai sebesar 41,132. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) tetap atau konstan sebesar 41,132.

b. Koefisien pelatihan (X1)

Nilai koefisien regresi dari pelatihan (X1) sebesar 1,135 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi ekstrinsik (X1), akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,135 dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

c. Koefisien kompetensi (X2)

Nilai koefisien regresi dari kompetensi (X2) sebesar 1,371. Artinya bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel kompetensi (X2) akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,371 dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 1,371.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, yaitu apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima

Tabel 4. 17 Uji t (Uji Parsial)
Hasil Perhitungan Coefficients

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan	2,360	1,697	0,025	0,5	Sig<Alpha	H0 ditolak
Kompetensi	2,535	1,697	0,017	0,5	Sig<Alpha	H0 ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa:

1. Hasil uji thitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,360 (thitung = 2,360 > ttabel = 1,697) yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD kota Bandar Lampung.
2. Hasil uji thitung untuk variabel kompetensi sebesar 2,535 (thitung = 2,535 > ttabel = 1,697) dan nilai signifikan sebesar 0,017 yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD kota Bandar Lampung

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Tabel 4. 18
Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan dan Kompetensi	4,012	3,32	Fhitung > Ftabel	0,029	0,05	Sig < Alpha	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 4,012 > F_{tabel} = 3,34$ dengan nilai $sig = 0,029 (< \alpha = 0,05)$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) atau H_a diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Pelatihan sebesar 2,360. Pelatihan terhadap kinerja pegawai mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk meningkatkan keahlian pegawai dalam bekerja. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Mery Oktavia Sulaiman (2018) yang menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri.

4.6.2 Pembahasan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai BPBD kota Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t_{tabel} 2,042. kompetensi mempunyai ikatan yang kuat di dalam instansi, semakin baik kompetensi yang diberikan semakin baik pula kinerja pegawai BPBD kota Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Elizar Hasrudy Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai.

4.6.3 Pembahasan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BPBD kota Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai Fhitung 4,012. Pelatihan dan kompetensi mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam menangani bencana. Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya Elizar Hasrudy Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.