



## **PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI**

**Akhmad jafar<sup>1</sup>, Zulqadri Z<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>(UIN) Alauddin Makassar, Gowa

<sup>2</sup>(UIN) Alauddin Makassar, Gowa

Korespondensi Penulis. E-mail: [akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id](mailto:akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kompetensi Pegawai dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. Metode yang digunakan adalah asosiatif, dan pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yaitu pada penelitian ini melalui data primer, atau data yang diperoleh langsung melalui kuesioner dan data sekunder melalui penelusuran literatur yang dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian hipotesis secara simultan dan parsial antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja, sedangkan pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap efektivitas. Adapun secara simultan kompetensi pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, serta kompetensi pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.*

**Kata kunci:** *Kompetensi Pegawai, Pengalaman Kerja, dan Efektivitas Kerja.*

### **1. Pendahuluan**

Berisi latar belakang, rasional, dan atau urgensi penelitian. Referensi (pustaka atau Pada dasarnya, dalam suatu instansi atau organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai. Pegawai atau karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai perubahan atas undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok kepegawaian yang tertuang dalam pasal 1 ayat 1, Bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat dan telah menerima jabatan tertentu dan mendapatkan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian diatas, kewajiban pegawai negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah RI, Nomor 53 Tahun 2010, dan beberapa ayat yang tertuang dalam pasal 3 mengenai kewajiban dari pegawai negeri dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor. Terdapat beberapa peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal dan sesuai dengan undang-undang



yang berlaku, maka pegawai negeri sangatlah penting peranannya dalam kelancaran tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tanpa adanya kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, untuk mengupayakan organisasi ke arah yang lebih baik, maka diperlukan pengetahuan karakter atau sifat dasar manusia dalam mengelola hasil yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Terciptanya efektifitas kerja merupakan awal yang sangat penting bagi kinerja seorang pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai. Seorang pegawai diharapkan untuk dapat berpartisipasi sebagai perencana, pelaksana, serta pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efektifitas kerja, diperlukan pegawai yang berkompoten dan berpengalaman sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang ingin dicapai. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan rencana sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Berkaca pada aspek keberhasilan dalam mencapai tujuan, maka efektifitas memfokuskan pada tingkat pencapaian pada tujuan organisasi, dan ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektifitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat waktu dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai merupakan pusat pelaksanaan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan dibidang keagamaan yang berkordinasi dengan beberapa Kantor Urusan Agama ditingkat kecamatan serta menaungi semua Madrasah yang ada Di Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sumber daya Manusia atau Pegawai yang memiliki Kompetensi dan Pengalaman yang mumpuni agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Akan tetapi faktanya, seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan sebuah tugas secara efektif, terkadang kita harus meluangkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh pelayanan yang kita inginkan. Untuk mencapai pelayanan yang efektif tentunya dibutuhkan pegawai yang berkompoten dalam hal tersebut. Menurut Spencer.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai”. Selain itu, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi Pegawai dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai?

Hipotesis:

H1 : Diduga bahwa kompetensi pegawai dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.

H2 : Diduga bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.

H3: Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.



## 2. Metode

### 2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:8). Dalam penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Perhitungan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel antara lain menggunakan perhitungan koefisien korelasi. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai, Jl. Jenderal Sudirman No. 8, Kel. Bongki, Kec. Sinjai Utara, Kab. Sinjai, Prov. Sulawesi Selatan.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek/objek penelitian (Suharsimi, 2007:173) Adapun dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada semua Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai yang berjumlah 68 Orang. Sedangkan untuk sampel pada penelitian ini ialah populasi itu sendiri yang berjumlah 68 Orang karena menggunakan pendekatan populasi.

### 2.4 Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber-sumber asli atau sumber pertama yang secara umum disebut sebagai narasumber. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data serta dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder pada umumnya diperoleh dari buku-buku, dokumen/catatan, tulisan-tulisan karya ilmiah dari berbagai media, arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

### 2.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Pengukuran variabel penelitian menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada para pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai. Kuesioner penelitian mengacu pada model skala likert yang merupakan jenis skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jadi dengan skala likert peneliti dapat mengetahui Kompetensi Pegawai, Pengalaman Kerja dan efektifitas kerja. Jawaban dari setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Responden hanya memberi tanda ceklis pada pilihan jawaban yang tersedia.

### 2.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara fenomena variabel ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada



jumlah variabel yang diteliti. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap intrsumennya harus mempunyai skala.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Responden**

No.	Kode	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	CS	Cukup Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel 1.3**  
**Variabel Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kompetensi	Menurut spencer, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian sese-orang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan per-formansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau job tasks.	1. Watak (traits), 2. Motif (motive), 3. Bawaan (self-concept), 4. Pengetahuan (knowledge), 5. Ketermpilan (skill),	Likert
2.	Pengalaman Kerja (X2)	Menurut Foster dalam kutipan Pengalam kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	1. Lamamasa kerja, 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	Likert
3.	Efektivitas Kerja (Y)	Kesesuaian antara orang yang melaksanakan dengan sasaran yang dituju	1. Kemampuan Menyesuaikan diri 2. Prestasi Kerja 3. Kepuasan Kerja	Likert

**2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Teknik yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.



### 1. Uji Validitas

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation > dari r-tabel yang diperoleh melalui (DF) Degree of Freedom.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha >0,60.

### 2.8 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknis analisis statistik melalui program komputer Microsoft Excel & SPSS 21. Jawaban dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan:

#### 1. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas atau terikat) memiliki distribusi normal atau mendekati normal.
- b) Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antar satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Selain itu, deteksi terhadap multikolinearitas juga berujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:
  - 1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ , jika  $VIF = 10$  maka  $\text{Tolerance} = 1 / 10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance.
  - 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 maka model dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikoleniaritas, jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi multikoleniaritas.
  - 3) Jika nilai koefisiensi determinan, baik dilihat dari  $R^2$  maupun R-Square di atas 0,60 namun tidak ada variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dinyatakan model terkenal multikoleniaritas.
- c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Menurut Sunyoto cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan melihat



nilai Durbin Watson dari hasil uji statistik. Dasar pengambilan keputusan dengan uji Durbin Watson, yaitu:

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
  - 2) Angka D-W diantara -2sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
  - 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali adalah melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

### 2.9 Analisis Regresi Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS 21. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS 21 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dapat diterima atau ditolak.

### 2.10 Uji Hipotesis

- a. Uji F (Uji Simultan) merupakan uji signifikansi yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel manajemen arsip dan profesionalisme Arsiparis terhadap Kualitas pelayanan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima). Model signifikan selama kolom signifikansi < Alpha (5%) dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi > 5%
- a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linear berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen memberi pengaruh yang berbeda dalam model. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan dan t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

### 2.11 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Uji Validitas ,

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.	0.826	0.	Valid



## Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 5, No. 2, 2020

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

Pegawai (X1)	1		250	
	X1. 2	0. 800	0. 250	Valid
	X1. 3	0. 858	0. 250	Valid
	X1. 4	0. 736	0. 250	Valid
	X1. 5	0. 809	0. 250	Valid
	X1. 5	0. 809	0. 250	Valid
	X1. 6	0. 923	0. 250	Valid
	X1. 7	0. 870	0. 250	Valid
	X1. 8	0. 718	0. 250	Valid
	X1. 9	0. 887	0. 250	Valid
X1. 10	0. 899	0. 250	Valid	
Pengalaman Kerja (X2)	X2. 1	0. 621	0. 250	Valid
	X2. 2	0. 453	0. 250	Valid
	X2. 3	0. 822	0. 250	Valid
	X2. 4	0. 829	0. 250	Valid
	X2. 5	0. 884	0. 250	Valid
	X2. 6	0. 277	0. 250	Valid
Efektifitas Kerja (Y)	Y1	0. 809	0. 250	Valid
	Y2	0. 821	0. 250	Valid
	Y3	0. 793	0. 250	Valid
	Y4	0. 782	0. 250	Valid
	Y5	0. 766	0. 250	Valid
	Y6	0. 784	0. 250	Valid

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi Pegawai (X1)	0.949	10	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.802	6	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0.881	6	Reliabel

**3.3 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.35913414
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.080
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**b. Uji Multikoleniaritas**

Uji Multikoleniaritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.717	2.892		7.856	.000		
	Kompetensi Pegawai (X1)	.169	.136	.323	1.246	.218	.243	4.121
	Pengalaman Kerja (X2)	.168	.248	.176	.680	.499	.243	4.121

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.974	1.485		4.698	.000
Kompetensi Pegawai (X1)	.350	.070	1.087	5.028	.218
Pengalaman Kerja (X2)	-.679	.127	-.515	-5.340	.499

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.847	1.591	1.710

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja (X2), kompetensi pegawai (X1)

b. Dependent Variable: efektifitas kerja (Y)

**3.4 Uji Hipotesis (F-hitung)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.847	1.591	1.710

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja (X2), kompetensi pegawai (X1)

b. Dependent Variable: efektifitas kerja (Y)

**3.5 Uji Hipotesis (F-Hitung)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.714	2	21.857	72.113	.000 <sup>b</sup>



Residual	1159. 125	59	19. 646	
Total	1202. 839	61		

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Kompetensi Pegawai (X1)

Diketahui nilai sig. Sebesar 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan dilihat dari nilai sig. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh simultan atau pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel di atas diperoleh nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel kompetensi pegawai (X<sub>1</sub>) dan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

**3.6 Uji Hipotesis (t-Hitung)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22. 717	2. 892		8. 856	. 000
	Kompetensi Pegawai (X1)	. 169	. 136	. 323	6. 246	. 017
	Pengalaman Kerja (X2)	. 168	. 248	. 176	11. 680	. 009

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Uji Hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Adapun rumus yang digunakan  $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$ . Derajat kebebasan (df) = n - 2 = 62 - 2 = 60 Nilai 0,025; 60 dilihat pada distribusi t tabel sebesar 2,000298. Karena nilai t hitung kompetensi pegawai (X<sub>1</sub>) dan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) 6,246 dan 11,680 > 2,000298, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub> diterima. Artinya, ada pengaruh kompetensi pegawai (X<sub>1</sub>) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) dan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

**4. Kesimpulan**

- Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Meninjau dari beberapa aspek yang menunjukkan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi, maka efektivitas merujuk pada bentuk ketercapaian sasaran yang telah ditentukan agar dapat menunjukkan kompetensi kerja yang baik dari para pegawai sesuai dengan pengalaman, tingkat pengetahuan dan penguasaan dalam bidang pekerjaannya.
- Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dalam hal ini, hasil dari kinerja pegawai yang baik, dapat sesuai dengan sasaran dan rencana dari suatu organisasi. Inilah pentingnya meningkatkan kompetensi dari pegawai dalam organisasi, karena akan mendukung tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.
- Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menunjang terciptanya efektivitas kerja dalam suatu organisasi, pengalaman kerja juga menjadi nilai tambah dimiliki oleh seorang pegawai. Selain itu, juga merupakan bentuk keterampilan dan kemampuan dalam



mengerjakan tugas dengan benar dan sesuai dengan kemampuan di masing-masing bidang pekerjaannya.

#### Daftar Pustaka

##### Buku:

- Abu Bakar, Hadi. 1997. *Cara-cara Pengolahan Kearsipan yang Praktis dan Efisien*. Jakarta : Djambatan.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsoro, Dimas Estu. 2007. Hubungan Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Rangka Peningkatan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap, Cilacap: Undip.
- Hasabuan S.P., Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iin Kristiyanti. 2015. *Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan*, Jurnal Efisiensi Vol. XIII No. 2 Agustus
- Lupiyoadi, Rahmat. 2001. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lupiyoadi, Rahmat dan Hamdani. 2009. *Manajemen Pemasaran Jasa Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksmi Dr, Dkk. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moenir. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhammad bin Ismail, Abu Abdillah al-Bukharyal-Jafi.1987. *Al-jami al-Shahih al-Muhtashar Jilid I*, Beirut: Dar Ibn Katsir.
- Mulyono, sularso dkk. 2012. *Manajemen Kearsipan*. Semarang : UNNES PRESS.
- Moningka, Shinta Bonita. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon, Jurnal Politico Vol. 3 No. 1 2014.
- Nugroho, Bhuono A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Suharsimi, Arikunto. 1993. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suhartini, Eka. 2016. *Islamic Human Resource Management*, Makassar: Alauddin University Press.
- Sugiyono. 2010. *Penelitian Pendidikan*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan: Research and Development: Untuk Bidang: Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Praktik Riset Perilaku Konsumen (Teori, Koesioner, Alat, dan Analisis Data)*, Yogyakarta: CAPS.
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Perspektif Manajemen dan Pemasaran Kontemporer*. Yogyakarta. Andi.
- Tjiptono, Fandy., Anastasia. 2003. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Umar, Husain.2005. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Wandansari, Nini Dewi. 2013. *Perlakuan Akuntansi Atas Pph Pasal 21 Pada Pt. Artha Prima Finance*. Kotamobagu. Jurnal EMBA.



## **Adz Dzahab**

**Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Volume 5, No. 2, 2020**

**ISSN (print) : 2527-5755**

**ISSN (online) : 2751-1905**

**Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>**

---

### **Jurnal:**

Wijaya, Widi Angga dkk., Analisis Pengaruh Independensi, Motivasi, Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern (Studi Empiris Pada Auditor Internal Yang Bekerja Di Perusahaan Pembiayaan Sekabupaten Kudus), Jurnal Akuntansi Volume 2 Nomor 2, Maret 2010.