
PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT AIR HANGAT KABUPATEN KERINCI

Oleh

Poni yanita¹, Dona Elvia Desi²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

E-mail: ¹yanitaponi@gmail.com, ²dona.elde79@gmail.com

Article History:

Received: 09-12-2021

Revised: 16-01-2022

Accepted: 24-01-2022

Keywords:

Work Experience,
Competence And Discipline
On The Work Performance Of
Employees At The Sub-
District Office Of Air Warm,
Kerinci Regency.

Abstract: *The title of this research is the effect of work experience, competence and work discipline on the work performance of employees at the sub-district office of Air Warm, Kerinci Regency. The problem studied in this study is the employee's work performance as seen from the indicators of work experience, competence and work discipline. This study uses a quantitative approach and uses primary data through the distribution of questionnaires to the employees of the Kerinci Air Warmer District Office. The population in this study were 30 respondents with a sampling technique using saturated sampling with Likert scale measurements. The data is processed through the SPSS version 20.0 program with technical multiple linear regression analysis. The results showed that work experience, competence and discipline had a positive and significant effect on employee work performance at the Kerinci District Head Office. From the results of the t test proves that partially the variables of experience, competence and discipline have a significant effect on work performance. Then the results of the F test prove that work experience, competence and discipline simultaneously have a significant effect on work performance at the Kerinci District Head Office with the F-count value greater than the F-table. Based on the results of this analysis, it can be concluded that work experience, competence and work discipline have a significant influence either partially or simultaneously on the work performance of the employees of the Air Warm District Office of Kerinci Regency*

PENDAHULUAN

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah

atau wilayah tertentu. Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Menurut Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu prestasi kerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan prestasi yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman adalah faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. Menurut Wibowo (2014:271) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dari fenomena yang terjadi diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci".

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh antara Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci?
2. Apakah Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci?
3. Apakah Terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci?
4. Berapa Besarkah Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Simultan Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.
4. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh antara Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan suatu seni dan ilmu dalam proses pengorganisasian seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian atau pengawasan. Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu "Manage" yang berarti mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Menurut Hasibuan (2014:14) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencaBJYUpai tujuan tertentu. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajaemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya dan manusia. Menurut Hasibuan (2011:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegritasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangdicapai oleh pegawaidalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2015: 87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan.

Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman adalah faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam

organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. Menurut Siagian (2014), pengalaman kerja mengacu pada berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Selanjutnya Menurut Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2014 : 271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap keija yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Aprinto dan Jacob (2013:186) kompetensi adalah "karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut. Selanjutnya menurut Wibowo dalam Arbawa, dkk (2016:4) "kompetensi adalah karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Nurmansyah (2011:260) disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : $r = 0$, Diduga bahwa secara Parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*

H1: $r \neq 0$, Diduga bahwa secara Parsial terdapat pengaruh yang signifikan *Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*

H0 : $r = 0$, Diduga bahwa secara Parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*

- H2: $r \neq 0$, Diduga bahwa secara Parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *Kompetensi Terhadap Prestasi kerja Pegawai* Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci
- H0 : $r = 0$, Diduga bahwa secara Parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci
- H3: $r \neq 0$, Diduga bahwa secara Parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci
- H0 : $r = 0$, Diduga bahwa secara Simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci
- Ha: $r \neq 0$, Diduga bahwa secara Simultan terdapat pengaruh yang signifikan *Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja, dan variabel dependen adalah prestasi kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kausalitas yang tergolong kepada penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) Penelitian Kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa. Adapun objek dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. Dan berupaya untuk mencari Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dilakukan pada tanggal 23 juli s/d 28 Agustus 2021. Penelitian ini dilakukan secara sengaja dan adanya keterkaitan masalah yang hendak diteliti diharapkan nantinya mendapatkan hasil yang sesuai dengan judul yang diajukan peneliti. Lama waktu penelitian dilakukan selama 30 hari hasilnya di dapatkan dari penyebaran kuesioner tersebut kemudian akan diolah dengan menggunakan alat bantu statistika yaitu SPSS 20.

Populasi dan sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan (*Library Research*) Data ini diperoleh dari buku-buku sumber yang dapat dijadikan acuan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Studi Lapangan (*Field Research*) Data ini diperoleh dari observasi dan penyebaran kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Coba Instrumen****Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2011:121) Uji Validasi adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen. Dalam uji validitas, item pernyataan dikatakan valid apabila hasil uji r hitung $>$ r tabel, pada penelitian ini terdapat 30 kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terdiri dari 4 variabel yakni Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai dan terbagi menjadi 48 item pernyataan, pada uji validitas yang diketahui $N = 30$ dan $\alpha = 5\%$, maka r tabel = 0,3610 sehingga setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ 0,3610. Adapun tempat uji validitas yang saya lakukan adalah di Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dengan jumlah repondennya adalah sebanyak 30 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan hasil pengujian validitas variabel Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,454	0,3172	Valid
2	0,388	0,3172	Valid
3	0,365	0,3172	Valid
4	0,684	0,3172	Valid
5	0,473	0,3172	Valid
6	0,533	0,3172	Valid
7	0,472	0,3172	Valid
8	0,582	0,3172	Valid
9	0,711	0,3172	Valid
10	0,421	0,3172	Valid
11	0,451	0,3172	Valid
12	0,547	0,3172	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa perbandingan dari nilai r hitung $\geq r$ tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator sebanyak 12 pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengalaman Kerja

Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,661	0,3172	Valid
2	0,904	0,3172	Valid
3	0,904	0,3172	Valid
4	0,619	0,3172	Valid
5	0,864	0,3172	Valid

6	0,617	0,3172	Valid
7	0,665	0,3172	Valid
8	0,662	0,3172	Valid
9	0,563	0,3172	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa perbandingan dari nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator sebanyak 9 pertanyaan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi

Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,762	0,3172	Valid
2	0,652	0,3172	Valid
3	0,452	0,3172	Valid
4	0,596	0,3172	Valid
5	0,669	0,3172	Valid
6	0,648	0,3172	Valid
7	0,698	0,3172	Valid
8	0,605	0,3172	Valid
9	0,770	0,3172	Valid
10	0,562	0,3172	Valid
11	0,796	0,3172	Valid
12	0,728	0,3172	Valid
13	0,149	0,3172	Tidak Valid
14	0,762	0,3172	Valid
15	0,652	0,3172	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa perbandingan dari nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator sebanyak 14 pertanyaan adalah valid dan 1 pertanyaan adalah tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,745	0,3172	Valid
2	0,597	0,3172	Valid
3	0,526	0,3172	Valid
4	0,589	0,3172	Valid
5	0,729	0,3172	Valid
6	0,742	0,3172	Valid
7	0,701	0,3172	Valid
8	0,694	0,3172	Valid
9	0,784	0,3172	Valid
10	0,512	0,3172	Valid
11	0,739	0,3172	Valid
12	0,729	0,3172	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa perbandingan dari nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator sebanyak 12 pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2015) Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil alpha $\geq 0,60$. Dalam penelitian ini, uji realibilitas di lakukan dengan menggunakan teknik formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows. Dan hasil pengujian Reliabilitas data dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Analisi Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji	Cronbach alpha	Keterangan
Prestasi Kerja(Y)	0,721	0,60	Reliable
Pengalaman Kerja(X1)	0,773	0,60	Reliable
Kompetensi(X2)	0,753	0,60	Reliable
Disiplin Kerja(X3)	0,762	0,60	Reliable

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Koefisien Reliabilitas ke 1, 2, 3 dan 4 instrumen memiliki Cronbach Alpha $\geq 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah teruji kehandalannya (Reliabilitas).

Analisis Data

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,175	3,768		,577	,000
x1	,860	,081	,889	10,634	,000
x2	,123	,192	,218	,640	,528
x3	-,087	,246	-,121	-,352	,727

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Dari tabel diatas terlihat maka dapat digambarkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,175 + 0,860X_1 + 0,123X_2 - 0,087X_3$$

Penjelasan persamaan diatas adalah :

1. Nilai dari a = 2,175 artinya jika dianggap tidak ada Pengalaman Kerja (Pengalaman Kerja = 0), Kompetensi (Kompetensi = 0), dan Disiplin Kerja (Disiplin Kerja = 0) maka Prestasi Kerja Pegawai sebesar 2,175.
2. Nilai dari $b_1 = 0,860$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Pengalaman Kerja adalah positif, maksudnya adalah jika pegawai memiliki Pengalaman

Kerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap Prestasi Kerja Pegawai

3. Nilai dari $b_2 = 0,123$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kompetensi adalah positif, maksudnya adalah jika pegawai memiliki Kompetensi yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap Prestasi Kerja Pegawai
4. Nilai dari $b_3 = -0,087$ artinya tanda negatif mengartikan bahwa pengaruh dari Disiplin Kerja adalah negatif, maksudnya adalah jika pegawai memiliki Disiplin Kerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel. 8. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,809	1,40334

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,829 atau 83%. Hal ini menunjukkan bahwa 83% kontribusi variabel Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci, sedangkan sisanya 17% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-10,098	5,732		-1,762	,090	-21,880	1,685			
	X1	,107	,052	,156	2,074	,048	,001	,213	,091	,377	,152
	X2	,924	,083	,881	11,170	,000	,754	1,094	,913	,910	,819
	X3	-,047	,036	-,106	-1,313	,201	-,121	,027	-,393	-,249	-,096

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Dengan penjelasan dari Koefisien Determinasi Secara Parsial adalah :
Besar Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci secara Parsial. Berdasarkan tabel 4.17 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = \text{Zero Order } \times \beta \times 100$$

$$= 0,091 \times (0,156) \times 100\%$$

$$= 1,42\%$$

Hal ini berarti besar pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci secara parsial adalah 1,42%.

Besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci secara Parsial. Berdasarkan tabel 4.17 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = \text{Zero Order} \times \beta \times 100$$

$$= 0,913 \times (0,881) \times 100\%$$

$$= 80,43\%$$

Hal ini berarti besar pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci secara parsial adalah 80,43%.

Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci secara Parsial. Berdasarkan tabel 4.17 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = \text{Zero Order} \times \beta \times 100$$

$$= -0,393 \times (-0,106) \times 100\%$$

$$= 4,16\%$$

Hal ini berarti besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci secara parsial adalah 4,16%.

Uji Hipotesis

Uji t

Salah satu uji statistika adalah uji t, yaitu untuk menguji apakah tiap-tiap variabel independent secara individual berpengaruh / signifikan terhadap variabel dependen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,175	3,768		,577	,000
x1	,860	,081	,889	10,634	,000
x2	,123	,192	,218	,640	,528
x3	-,087	,246	-,121	-,352	,727

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel Pengalaman Kerja 10,634, variabel Kompetensi 0,640 dan variabel Disiplin Kerja -0,352 dan t-tabel dengan alpha 5% (0,05), dengan rumus $df = n - k$ ($30 - 4 = 26$) adalah sebesar 2,05553. **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Dari table diatas dapat dilihat nilai t-hitung variable Pengalaman Kerja (10,634) > nilai t-tabel (2,05553) dan dari t-tabel diperoleh nilai signifikan 0,000 sedangkan dalam pengujian menggunakan alpha sebesar 0,05 ini yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. Hipotesis secara parsial (H1) dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Dari table diatas dapat dilihat nilai t-hitung variable Kompetensi (0,640) < nilai t-tabel (2,05553) dan dari t-tabel diperoleh nilai signifikan 0,528 sedangkan dalam pengujian menggunakan alpha sebesar 0,05 ini yaitu 0,528 > 0,05. Artinya tidak terdapat pengaruh positif secara signifikan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. Hipotesis secara parsial (H2) tidak dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari table diatas dapat dilihat nilai t-hitung variable Disiplin Kerja (-0,352) < nilai t-tabel (2,05553) dan dari t-tabel diperoleh nilai signifikan 0,05 sedangkan dalam pengujian menggunakan alpha sebesar 0,727 ini yaitu 0,727 > 0,05. Artinya tidak terdapat pengaruh positif secara signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. Hipotesis secara parsial (H3) tidak dapat diterima.

Uji f

Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dilihat pada tabel dibawah ini :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	248,163	3	82,721	42,004	,000 ^b
Residual	51,203	26	1,969		
Total	299,367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer diolah 2021 SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dilihat uji F tersebut diatas hasil olahan dan melalui SPSS 20, bahwa didapat F_{tabel} dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan didapat nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 42,004 dan nilai F_{tabel} 2,98 maka diperoleh persamaan $F_{hitung} (42,004) > F_{tabel} (2,98)$, maka H_0 ditolak H_a diterima dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkup Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. Hipotesis secara simultan (H4) dapat diterima. Dalam artian semakin tinggi Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan Bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan t-hitung > nilai t-tabel (10,634 > 2,05553) serta dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana besarnya pengaruh

Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai sebesar 80%. Hipotesis secara parsial **(H1) dapat diterima.**

2. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan $t\text{-hitung} < \text{nilai } t\text{-tabel}$ ($0,640 < 2,05553$) serta dengan nilai signifikan $0,528 > 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana tidak besarnya pengaruh positif Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 6%. Hipotesis secara parsial **(H2) tidak dapat diterima.**

3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan $t\text{-hitung} < \text{nilai } t\text{-tabel}$ ($-0,352 < 2,05553$) serta dengan nilai signifikan $0,727 > 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana tidak pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar -3%. Hipotesis secara parsial **(H3) tidak dapat diterima.**

Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan $f\text{ hitung} > f\text{tabel}$ ($42,004 > 2,98$), Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, serta dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dimana besarnya pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 83%. Hipotesis secara simultan **(H4) dapat diterima.**

DAPTAR REFERENSI

- [1] Aprianto, Brian & Jacob, A.F.2013. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*.Jakarta : PPM Management.
- [2] Hasibuan.2011. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi.
- [3] _____2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT.Bumi Aksara, Jakarta
- [4] Juliadi.2014. *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [5] Mangkunegara.2013.*Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [6] Mangkunegara.2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakankedua belas.Remaja Rosdakarya:Bandung
- [7] Manulang,M.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- [8] Marwansyah.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sedarmayanti.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [9] Siagian, Sondang P.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- [11] _____2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.