

The Effect of Work Experience, Training, Career Development, and Commitment on Employee Performance at Panai Hulu District Office Tanjung Sarang Elang

Dodi Kamayandi Sitepu, Mulya Rafika, & Abd. Halim

Universitas Labuhanbatu, Jalan Sisingamangaraja No. 126A, Labuhanbatu, 21418, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the influence of work experience, training, career development and commitment to employee performance at the Panai Hulu sub-district office, Tanjung Sarang Elang. The research method used in this research is quantitative. In this study, the population was 40 employees of the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. The research sample used a saturated sampling technique by attracting the entire existing population to be used as a research sample with a total of 40 people. Data collection techniques used were observation, documentation studies and questionnaires. The method of analysis of this research is multiple linear regression with the SPSS program. The results of the study prove that work experience has a positive and significant effect on employee performance at the Panai Hulu Tanjung Sarang Elang sub-district office. Training has a positive and significant effect on employee performance at the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance at the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. Commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. Work Experience, Training, Career Development and Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. The coefficient of determination is 0.837, meaning that employee performance can be explained by the variables Work Experience (X1), Training (X2), Career Development (X3) and Commitment (X4) of 83.7%, while the remaining 16.3% can be explained by other variables which were not examined in this study.

Keywords: Work experience, Training, Career Development, Commitment, Employee Performance.

1. Introduction

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar Mangkunegara, (2011). Suatu perusahaan dikatakan unggul dengan pesaing lainnya apabila perusahaan tersebut dapat memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki dengan baik, sehingga setiap tujuan yang di cita-citakan perusahaan dapat tercapai. Mengingat bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia karena adanya orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus mampu manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan.

Panai Hulu adalah sebuah kecamatan yang berada di Kabupaten Labuhanbatu, provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Panai Hulu berada di ketinggian 1.6 mdpl. Jarak dari kecamatan ini ke ibu kota kabupaten Rantau Prapat, sekitar 91 km. Ibu kota kecamatan ini terletak di desa Tanjung Sarang Elang. Di Panai Hulu ini terdapat 2 Sekolah Menengah Atas dan Kelujuruan, yaitu SMA Negeri 1 Panai Hulu di Tanjung Sarang Elang dan SMK Negeri 1 Panai Hulu di Meranti Paham. Pada tahun 2021, jumlah penduduk kecamatan ini sebanyak 38.359 jiwa.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Menurut Shields yang

* Corresponding author.

E-mail address: dodikamayandisitepu@gmail.com

dikutip oleh Akmal & Tamini, (2015), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. James Gibson, John Ivancevich, (2011), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Pradana, (2018), Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik. Menurut Ikhlah et al., (2020), Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang. Menurut Zhou et al., (2012), pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama. Indikator pengalaman kerja dalam reseach ini mengacu pada Andini, (2022) yakni: 1. Lama waktu kerja; 2. Tingkat pengetahuan; 3. Penguasaan pekerjaan; 4. Bekerja dengan tenang; 5. Dapat menduga.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara, (2011)) “Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu”. Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”. Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Marjaya & Pasaribu, (2019) diantaranya: 1. Instruktur, 2. Peserta, 3. Materi Pelatihan, 4. Lokasi Pelatihan, 5. Lingkungan, 6. Waktu Pelatihan.

Bahri & Chairatun Nisa, (2017) menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Siagian & Khair, (2018) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Alimudin et al., (2019) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Alimudin et al., (2019) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut : 1. Kebutuhan karir, 2. Pelatihan, 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir, 4. Informasi karir, 5. Promosi, 6. Mutasi, 7. Pengembangan tenaga kerja.

Rorimpandey et al., (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai derajat, dimana pegawai percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Karmila & Kadarusman, (2020) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Karmila & Kadarusman, (2020) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut: 1. Komitmen afektif, 2. Komitmen kontinu, 3. Komitmen normatif.

Fenomena pengalaman kerja adalah pegawai masih banyak yang kurang dalam pengalaman dalam menyelesaikan kerja dengan efektif dan efisien. Kemudian fenomena pelatihan ialah kantor masih kurang memberi pembekalan atau pelatihan bagi setiap pegawai. Selanjutnya fenomena pengembangan karir yaitu pegawai masih kurang bermotivasi dalam meningkatkan karir di Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Setelah itu fenomena komitmen yaitu pegawai masih kurang berkomitmen dalam mengabdikan dan memberikan ilmu dan keahlian di Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

2. Research Method

Penelitian ini di lakukan pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (sugiyono, 2017), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang yang berjumlah 40 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan

menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik di lakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berdanda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : $Y =$ Kinerja Pegawai; $a =$ konstanta; $b_1, b_2, b_3, b_4 =$ koefisien dari masing-masing variabel, $X_1 =$ Pengalaman Kerja, $X_2 =$ Pelatihan, $X_3 =$ Pengembangan Karir, $X_4 =$ Komitmen; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, Software IBM SPSS digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

3. Results and Discussions

3.1. Hasil

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali, (2016) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Pengalaman Kerja (X_1)	Lama waktu kerja	0,610	0,5	Valid
	Tingkat pengetahuan	0,614	0,5	Valid
	Penguasaan pekerjaan	0,716	0,5	Valid
	Bekerja dengan tenang	0,618	0,5	Valid
	Dapat menduga	0,621	0,5	Valid
Pelatihan (X_2)	Instruktur	0,720	0,5	Valid
	Peserta	0,727	0,5	Valid
	Materi Pelatihan	0,731	0,5	Valid
	Lokasi Pelatihan	0,735	0,5	Valid
	Lingkungan	0,739	0,5	Valid
Pengembangan Karir (X_3)	Waktu Pelatihan	0,742	0,5	Valid
	Kebutuhan karir	0,628	0,5	Valid
	Pelatihan	0,746	0,5	Valid
	Perlakuan yang adil dalam berkarir	0,633	0,5	Valid
	Informasi karir	0,637	0,5	Valid
Komitmen (X_4)	Promosi	0,643	0,5	Valid
	Mutasi	0,751	0,5	Valid
	Pengembangan tenaga kerja	0,755	0,5	Valid
	Komitmen afektif	0,821	0,5	Valid
	Komitmen kontinu	0,759	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen normatif	0,654	0,5	Valid
	Kuantitas pekerjaan	0,829	0,5	Valid
	Kualitas kerja	0,834	0,5	Valid
	Personal quality	0,839	0,5	Valid
	Kerjasama	0,843	0,5	Valid
	Inisiatif	0,764	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono, (2013) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Pengalaman Kerja	0,833	Reliabel
Pelatihan	0,847	Reliabel
Pengembangan Karir	0,852	Reliabel
Komitmen	0,858	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,866	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

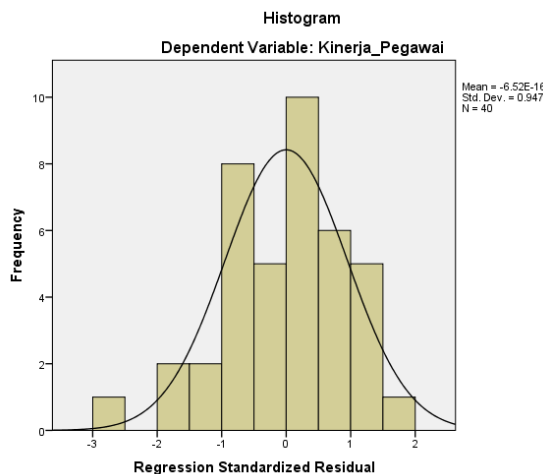
Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Absolut
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.2080
	Std. Deviation	.93342
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.109
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Uji normalitas diatas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikasinsi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

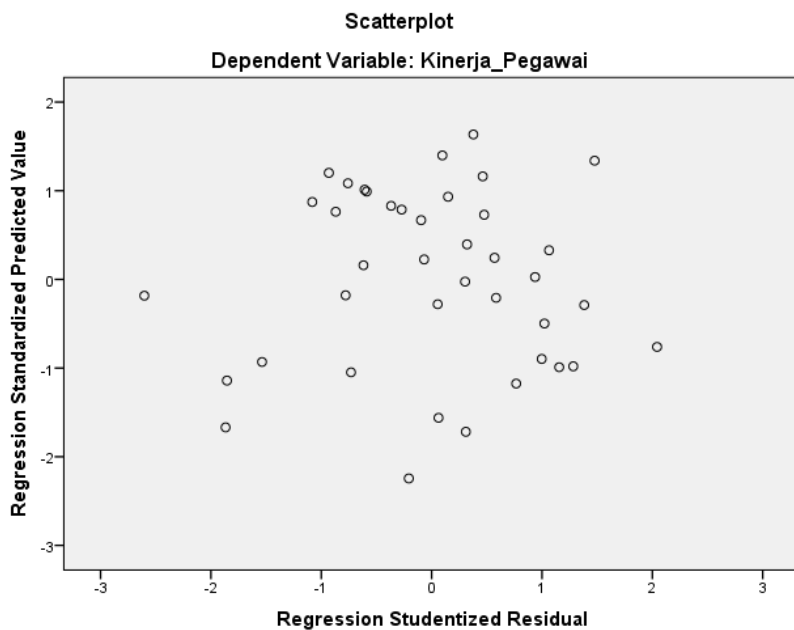
Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	14.755	6.916			2.133	.040		
Pengalaman Kerja	.525	.117	.444		4.491	.000	.878	1.139
Pelatihan	.478	.097	.492		4.911	.000	.856	1.168
Pengembangan Karir	.324	.153	.208		2.115	.042	.884	1.131
Komitmen	.616	.266	.230		2.314	.027	.866	1.155

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5.

Berdasarkan nilai pada Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 14.755 + 0.525X_1 + 0.478X_2 + 0.324X_3 + 0.616X_4$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Pengalaman Kerja (B1) sebesar 0,525. Nilai Pelatihan (B2) sebesar 0,478. Nilai Pengembangan Karir (B3) sebesar 0,324. Komitmen (B4) sebesar 0,616, dan nilai konstanta (a) sebesar 14,755. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Komitmen (X4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.755	6.916		2.133	.040
Pengalaman Kerja	.525	.117	.444	4.491	.000
Pelatihan	.478	.097	.492	4.911	.000
Pengembangan Karir	.324	.153	.208	2.115	.042
Komitmen	.616	.266	.230	2.314	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Komitmen (X4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai ttabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai ttabel adalah 1,691. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.755	6.916		2.133	.040
Pengalaman Kerja	.525	.117	.444	4.491	.000
Pelatihan	.478	.097	.492	4.911	.000
Pengembangan Karir	.324	.153	.208	2.115	.042
Komitmen	.616	.266	.230	2.314	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,491 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,911 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.115 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,042 < 0,05$ yang berarti variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.314 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Komitmen (X4) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,027 < 0,05$ yang berarti variabel Komitmen (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Komitmen (X4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai Ftabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 40 - 5 = 35$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, Ftabel = (5; 35) maka nilai Ftabel adalah 2,485. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7.

Tabel 7 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 20,410 > Ftabel 2,485 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Komitmen (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Komitmen (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8.

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.422	4	53.856	20.410	.000 ^b
	Residual	92.353	35	2.639		
	Total	307.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.666	1.624

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pengalaman_Kerja, Pengembangan_Karir, Pelatihan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,837 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Komitmen (X4) sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Nilai t hitung sebesar 4,491 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Samad et al., (2022), Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggraeni & Santosa, 2013), menyimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

Nilai t hitung sebesar 4,911 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Anggereni, (2019) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyasari, (2019), menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

Nilai t hitung sebesar 2,115 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,042 < 0,05 yang berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Siagian & Khair, (2018) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2021), menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

Nilai t hitung sebesar 2,314 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Komitmen berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,027 < 0,05 yang berarti variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sari Dewi, (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karmila & Kadarusman, (2020), menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

4. Conclusion

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- b) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- c) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- d) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- e) Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

References

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 04, 59–68.
- Alimudin, A., Falani, A. Z., Mudjanarko, S. W., & Limantara, A. D. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.337>
- Andini, F. M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAKSANA JAYA SWALAYAN KOTA KEDIRI. *Akuntansi*, 1(3), 273–282.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51–68.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII (Edisi 8). : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). *Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia*. 8(2), 263–269.
- James Gibson, John Ivancevich, R. K. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw Hill.
- Karmila, N., & Kadarusman. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten pasuruan. *Inovasi Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Management*, 16(2), 320–326.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Pradana, F. (2018). Pengaruh Manajemen Hubungan Pelanggan, Kualitas Pelayanan, Dan Kualitas Pengalaman Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Nasabah Pt Fac Sekuritas Indonesia Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 193–212. <https://doi.org/10.18196/mb.9262>
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518–527.

- Samad, S., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama TBK (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 745–753.
- Sari Dewi, A. R., & Hasniaty, S.E., M.Si, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif . In 2017 .
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Zhou, L., Wang, M., Chen, G., & Shi, J. (2012). Supervisors' upward exchange relationships and subordinate outcomes: testing the multilevel mediation role of empowerment. *The Journal of Applied Psychology*, 97(3), 668–680. <https://doi.org/10.1037/a0026305>