
PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAI HULU TANJUNG SARANG ELANG

Dodi Kamayandi Sitepu¹,

Email: dodikamayandisetepu@gmail.com

Mulya Rafika²

Mulyarafika27@gmail.com

Abd. Halim³

abdulhalimpr89@gmail.com

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia

Article

Information

Received
Accepted
Published

Keywords:

Pengalaman Kerja,
Pelatihan, Pengembangan
Karir, Komitmen, Kinerja
Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang sebanyak 40 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Koefisien determinasi sebesar 0,837 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Komitmen (X_4) sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

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, 2016). 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 memanajemen 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, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), 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 Zainullah dkk (2012), Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan 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 Riyadi (2017), Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang. Menurut Sukmana (2013), 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 (Likdanawati, 2018) yakni : 1. Lama waktu kerja; 2. Tingkat pengetahuan; 3. Penguasaan pekerjaan; 4. Bekerja dengan tenang; 5. Dapat menduga.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2016) “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 Kasmir (2016) “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 Kasmir (2016) diantaranya: 1. Instruktur, 2. Peserta, 3. Materi Pelatihan, 4. Lokasi Pelatihan, 5. Lingkungan, 6. Waktu Pelatihan.

Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Siagian (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Widodo (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Rivai (2015) 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.

Robbins dan Judge (2017) 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 Allen dan Meyer (2016) 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 Busro (2018) 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.

METODE

Penelitian ini dilakukan 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 (2015), 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 berganda, 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghozali (2018) 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
	Waktu Pelatihan	0,742	0,5	Valid
Pengembangan Karir (X ₃)	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
	Promosi	0,643	0,5	Valid
	Mutasi	0,751	0,5	Valid
	Pengembangan tenaga kerja	0,755	0,5	Valid
Komitmen (X ₄)	Komitmen afektif	0,821	0,5	Valid
	Komitmen kontinu	0,759	0,5	Valid
	Komitmen normatif	0,654	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	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 (2015) 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}

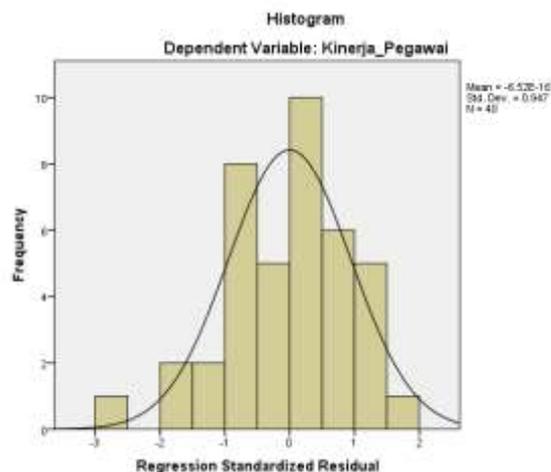
a. Test distribution is Normal.

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:

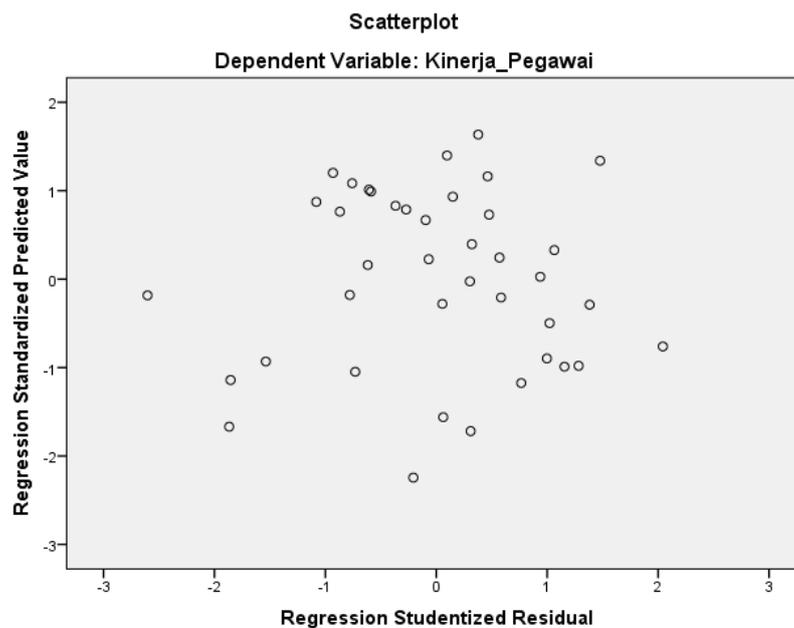
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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:

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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 nilai tersebut 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 (B_1) sebesar 0,525. Nilai Pelatihan (B_2) sebesar 0,478. Nilai Pengembangan Karir (B_3) sebesar 0,324. Komitmen (B_4) sebesar 0,616, dan nilai konstanta (a) sebesar 14,755. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Komitmen (X_4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Komitmen (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,691. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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 (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Pengalaman Kerja (X_1) 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 (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Pelatihan (X_2) 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 (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,042 < 0,05$ yang berarti variabel Pengembangan Karir (X_3) 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 (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,027 < 0,05$ yang berarti variabel Komitmen (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Komitmen (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 40-5 = 5; 35$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 35)$ maka nilai F_{tabel} adalah $2,485$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

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 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $20,410 > F_{tabel}$ $2,485$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Komitmen (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Komitmen (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

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 (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Komitmen (X_4) sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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 Riyadi (2015), 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 (Wirawan, dkk, 2019), 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 Kasmir (2016) "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 (Yasin, dkk, 2021), 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 (2015) 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 (Putri dan Ratnasari, 2019), 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. Robbins dan Judge (2017) 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 (Joko, Munir dan Fattah, 2019), menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

KESIMPULAN

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
5. Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. 2016. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Bose Indranil. (2018). *Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE*. Journal of Applied Management and Investment 7(2).
- Eko Widodo, Suparno, 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ganjar Mulya Sukmana, 2013, Pengaruh tingkat pendidikan, Pengalaman kerja dan pemberian insentif Kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, Jurnal ilmiah fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya malang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 2, Nomor 1, Januari 2013 ISSN: 2086-5031.
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). Human Resource Management. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, (2019), "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782.
- Likdanawati, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan," *J. Visioner Strateg.*, vol. 7, no. 1, pp. 17–22, 2018.
- Noviyanti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari, (2019). "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 7 No. 1, July 2019, 48-55. E-ISSN: 2548-9836.
- Riyadi Slamet. 2017. *Akuntansi Manajemen*. Taman Sidoarjo: Zifataman Publisher.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- S. Nurfitriani Yasin, Gunawan, Muh. Nur Fattah, Adrianus Parenden, (2021). "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng". *Bata Ilyas Educational Management Review*. Volume 1, Issue 1, 2021.
- Tri Joko, Razak Munir dan Nur Fattah, (2019). "Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng". *YUME : Journal of Management* Volume 2 No. 2 2019.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Zainullah, Amin., dkk. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton . *Jurnal Rekayasa Sipil*. Vol. 6, No. 2, 125-133. (<http://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php>, diakses 14 April 2015).