

Influence Training, Competence, Work Discipline, Work Experience And Compensation On Employee Performance At The Regional Revenue Agency Of Labuhanbatu District

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Popy Elpynasary Panjaitan^{1*}, Elvina², Abd. Halim³

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

popyvelpybasari1234@gmail.com¹, elvinahrp19@gmail.com², abdulhalimpr89@gmail.com³

* *Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, competence, work discipline, work experience and compensation on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Labuhanbatu Regency. This type of research is quantitative, the place of this research is the employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Labuhanbatu Regency. The data collection techniques used in the study were observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The population in this study were 48 employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Labuhanbatu Regency. The entire population in this study will be sampled, namely 48 employees. Multiple linear regression analysis was tested using partial (t), simultaneous (F) and coefficient of determination tests. The results stated that training, competence, work discipline, work experience and compensation simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Labuhanbatu Regency.

Keywords: *Training, Competence, Work Discipline, Work Experience, Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 48 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 karyawan. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha sangat berkaitan erat dengan penggunaan sumber daya manusia sebagai kunci sukses bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena kemampuan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kemampuan kerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan membuat perencanaan melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu wadah lingkungan bagi setiap karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Permasalahan yang dihadapi karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu adalah memberikan program pelatihan diluar kemampuan karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut tidak mengerti dengan materi yang diberikan. Pelatihan adalah proses sistematis dalam memberikan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini dan yang akan datang (Pranata dan Purbasari, 2021).

Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu yang tidak sesuai dengan jabatannya menyebabkan turunnya kinerja perusahaan. Karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang bisa dipercaya oleh perusahaan dan kemampuan akan menjadi pegangan dalam diri karyawan dalam bekerja secara profesional (Krisnawati dan Bagia, 2021)

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya. Permasalahan yang ditemukan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu yaitu rendahnya loyalitas karyawan yang menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan disiplin kerja menurun. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Widayaningtyas, 2021)

Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Pada penelitian ini, karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu memiliki kemampuan serta keterampilan yang kurang dan dapat berakibat pada kinerja karyawan tersebut. Kemampuan kerja memperlihatkan bagaimana tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan (Ridwan, et al., 2022)

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan kompensasi atau imbalan. Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. Permasalahan lain yang ditemukan peneliti di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu yaitu kelambanan dalam pembuatan laporan kerja dikarenakan kebanyakan karyawan merasa bahwa kompensasi berupa gaji dan upah yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja. kompensasi yang sesuai menjadi pendorong dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerja (Jayaningrum, et al., 2020)

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Ringo dan Tinambunan, 2022). Pelatihan spesifik adalah pelatihan dimana karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya (Pranata dan Purbasari, 2021). Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar. Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal (Fitri, et al., 2023). Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator-indikator pelatihan kerja terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode pelatihan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan 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 (Pasa, 2021). (Sutrisno, 2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus di tingkatkan lebih baik lagi agar kontribusi karyawan kepada perusahaan ke depannya menjadi meningkat dan mencapai hasil yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan (Krisnawati dan Bagia, 2021). Menurut (Wibowo, 2014) kompetensi memiliki beberapa indikator yaitu : keterampilan, pengalaman, motivasi dan budaya organisasi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh perusahaan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, kemungkinan kinerja pegawai tidak akan berkembang dan pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Fahraini dan Syarif, 2022). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2018). Menurut (Pranistan & Khotimah, 2021) indikator disiplin kerja karyawan yaitu : ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan dan melaksanakan tugas sampai selesai.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman (Sofian dan Julkarnain 2019). Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkatan pada pemahaman pengetahuan dan skill yang terdapat pada seorang pekerja dalam bekerja yang bisa dinilai dari masa kerja dan macam pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan (Juwita et al., 2023). Menurut Foster dalam jurnal (Fauzi, 2018) indikator dari pengalaman kerja yaitu : minat, keterampilan, pengetahuan dan kepercayaan diri.

Kompensasi

Menurut (Fahraini dan Syarif, 2022) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja, dengan adanya kompensasi yang diterima oleh para karyawan memungkinkan karyawan merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka dihargai sebagaimana yang diharapkan. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan baik lembaga formal maupun non formal yang berupa finansial ataupun nonfinansial kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (Khotib, at al., 2022). Menurut (Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi yaitu : gaji, upah, insentif, fasilitas kantor, dan tunjangan

Kinerja Karyawan

Menurut (Silaswara, at al., 2021) Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan seorang pegawai ketika melakukan pekerjaan dibawah tanggung jawab satu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi manapun adalah tergantung pada kinerja karyawan (Putra, at al., 2020). Menurut (Robbins, 2015) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 48 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 karyawan. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

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. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Pelatihan (X ₁)	Instruktur	0,868	0,5	Valid
	Peserta	0,950	0,5	Valid
	Materi	0,954	0,5	Valid
	Metode pelatihan	0,856	0,5	Valid
Kompetensi (X ₂)	Keterampilan	0,883	0,5	Valid
	Pengalaman	0,892	0,5	Valid
	Motivasi	0,779	0,5	Valid

Disiplin Kerja (X ₃)	Budaya organisasi	0,635	0,5	Valid
	Ketepatan waktu	0,957	0,5	Valid
	Tanggung jawab	0,802	0,5	Valid
	Kepatuhan	0,927	0,5	Valid
	Melaksanakan tugas sampai selesai	0,885	0,5	Valid
Pengalaman Kerja (X ₄)	Minat	0,795	0,5	Valid
	Keterampilan	0,709	0,5	Valid
	Pengetahuan	0,712	0,5	Valid
	Kepercayaan diri.	0,848	0,5	Valid
Kompensasi (X ₅)	Gaji	0,559	0,5	Valid
	Upah	0,836	0,5	Valid
	Insentif	0,706	0,5	Valid
	Fasilitas	0,862	0,5	Valid
	Tunjangan	0,711	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	0,626	0,5	Valid
	Kuantitas	0,832	0,5	Valid
	Ketepatan waktu	0,815	0,5	Valid
	Efektifitas	0,567	0,5	Valid
	Kemandirian	0,820	0,5	Valid
	Komitmen kerja	0,817	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

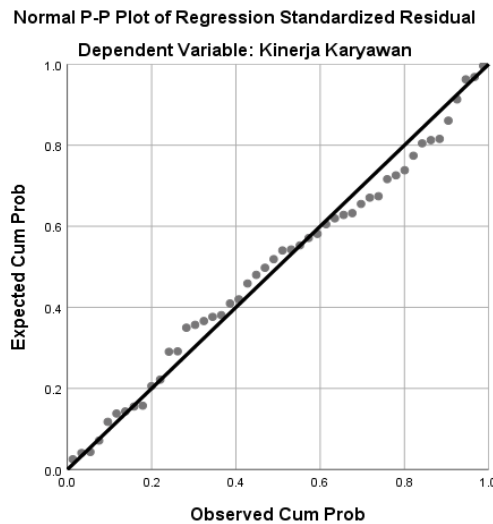
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Pelatihan	,927	Reliabel
Kompetensi	,808	Reliabel
Disiplin Kerja	,915	Reliabel
Pengalaman Kerja	,764	Reliabel
Kompensasi	,780	Reliabel
Kinerja Karyawan	,839	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel masing-masing indikator pada uji validitas memiliki nilai $> 0,5$ dan masing masing nilai yang terdapat pada variabel untuk uji reliabilitas $> 0,7$. Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

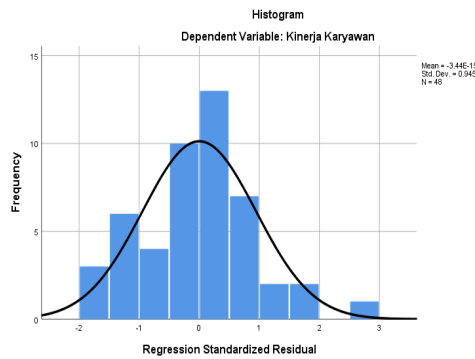
Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui Tabel 3:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01542869
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.067
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
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.		

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dengan dari taraf signifikansi > 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan histogram yang dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

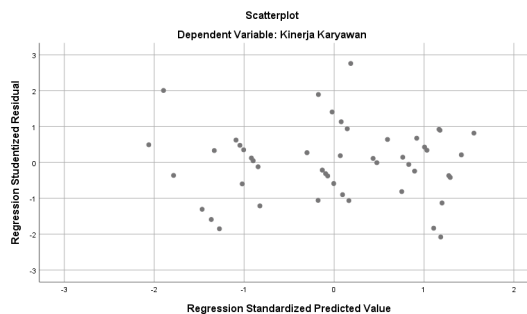
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1.439	1.744		.825	.414	
	Pelatihan	.321	.101	.233	3.172	.003	.466
	Kompetensi	.611	.134	.459	4.542	.000	.247
	Disiplin Kerja	.145	.072	.105	2.027	.049	.940
	Pengalaman Kerja	.122	.122	.063	2.023	.052	.629
	Kompensasi	.367	.097	.352	3.791	.000	.292

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 4 menunjukkan bahwa keempat 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 3:



Gambar 3. Grafik scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari 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.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.439	1.744		.825	.414		
Pelatihan	.321	.101	.233	3.172	.003	.466	2.147
Kompetensi	.611	.134	.459	4.542	.000	.247	4.041
Disiplin Kerja	.145	.072	.105	2.027	.049	.940	1.064
Pengalaman Kerja	.122	.122	.063	2.023	.052	.629	1.589
Kompensasi	.367	.097	.352	3.791	.000	.292	3.426

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1,439 + 0,321X_1 + 0,611X_2 + 0,145X_3 + 0,122X_4 + 0,367X_5$. Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada pelatihan sebesar 0,321. Kompetensi sebesar 0,611, nilai disiplin kerja sebesar 0,145, nilai pengalaman kerja sebesar 0,122, nilai kompensasi sebesar 0,367 serta nilai konstanta (a) sebesar 1,439. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 48 - 5 - 1 = 42$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2,0180. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.439	1.744		.825	.414		
Pelatihan	.321	.101	.233	3.172	.003	.466	2.147
Kompetensi	.611	.134	.459	4.542	.000	.247	4.041
Disiplin Kerja	.145	.072	.105	2.027	.049	.940	1.064
Pengalaman Kerja	.122	.122	.063	2.023	.046	.629	1.589
Kompensasi	.367	.097	.352	3.791	.000	.292	3.426

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,172 > t tabel 2,0180 dan nilai signifikan yaitu 0,003 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian hasil dari variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 4,542 > t tabel 2,0180 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,027 > t tabel 2,0180 dan nilai signifikan yaitu 0,049 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar 2,023 > t tabel 2,0180 dan nilai signifikan yaitu 0,046 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian hasil dari variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,791 > t tabel 2,0180 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau

tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 48-5 = 5; 43$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (5; 43)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,43. 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	409.018	5	81.804	70.896	.000 ^b
	Residual	48.461	42	1.154		
	Total	457.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 70,896 > F_{tabel} 2,43 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.894	.881	1.074

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,896 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi sebesar 89,6%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat hasil pegujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,172 > t tabel 2,0180 dan nilai signifikan yaitu 0,003 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Fangiziah, dkk (2023) serta Parta, dkk (2023) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dalam hal ini, jika perusahaan terus menerus memberikan pelatihan serta mampu diaplikasikan dan diterapkan oleh para pegawai atau karyawan didalam perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian hasil dari variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 4,542 > t tabel 2,0180 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiastini, dkk (2023), Wondal, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, jika kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan baik serta memiliki kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,027 > t$ tabel $2,0180$ dan nilai signifikan yaitu $0,049 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Budianto (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Sutrisno, dkk (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan terjadi hal-hal sebagai berikut: Meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti tiba di tempat kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai petunjuk perusahaan, dan menaati peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik pula hasil kinerja karyawannya.

Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $2,023 > t$ tabel $2,0180$ dan nilai signifikan yaitu $0,046 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Maisuri dan Rusdi (2021) menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan diharapkan terus memperhatikan pengalaman dan gaya kerja karyawannya, sehingga kualitas kerja karyawannya semakin meningkat dan menjadi lebih baik. Sisi positif dari pengalaman kerja adalah memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tanpa kendala. Tanpa pengalaman kerja maka produktivitas kerja akan rendah, sulit menyelesaikan masalah dan mencari solusi terbaik bila terjadi masalah, prestasi kerja tidak maksimal, dan sulit mencapai tujuan dalam waktu yang ditentukan. Akan ada dampak negative konsekuensi seperti tidak mampu melakukannya.

Kemudian hasil dari variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $3,791 > t$ tabel $2,0180$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sisi positif dari kompensasi adalah karyawan akan lebih terlibat, produktivitas akan meningkat, reputasi perusahaan akan lebih baik, dan perusahaan akan mampu merekrut karyawan dengan kualitas yang lebih tinggi. Di sisi lain, dampak negatifnya bisa berupa karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja, menurunkan produktivitas, dan pada akhirnya gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inayah, dkk (2023) serta Syardiansyah & Rahman (2022) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu
4. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu
6. Pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Labuhanbatu

Daftar Pustaka

- Budianto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Suryamas Gemilang Lubricant. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1)
- Fahraini, F. & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. 1(5),20-30.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara
- Inayah, N., Susanti, N. I., & Putri, R. I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 3(1), 44-60.
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai ekonomi*, 5(2), 16-26.
- Juwita, N. I., Setianingsih, W. E., & Rusdiyanto. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Nor Coffee Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 2(2), 155-165.
- Khotib, M., Chamariyah., & Subjijanto. (2022) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan PT. Bank BNI Tbk. Cabang Pemekasan yang Dimediasi Oleh Profesionalisme, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 219-234.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen*, 7(1), 30-38.
- Maisuri, N. E., & Rusdi, R. (2021). Effect of Work Experience and Motivation on Employee Performance at PT. Agro Sinergi Nusantara (ASN) Ujong Beurasok West Aceh. *International Journal of Social Service and Research*, 1(3), 251-257.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Pasa, I. T. (2021). Pengaruh Pelatihat. Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 6(1), 8-17.
- Pranata, H. & Purbasari. RR. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19-28.
- Pranita, S. & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-28.
- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuangsing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91-99.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Silaswara, D. et al. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Yo Ceng Giap, M.Kom)*. Cv. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sofian, E. & Jukarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(2), 142-149.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Syardiansyah & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149-167.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.
- Wondal, R. R., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).