
Pengaruh Kompetensi, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Prestasi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Klungkung

Dewa Ayu Mirah Utami ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

Dewa Nyoman Benni Kusyana ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
E-mail: dewaayumirah197@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Klungkung subdistrict office located in Klungkung District, Klungkung Regency. The population in this study were all employees of the Klungkung District Office, totaling 32 people. This research uses census technique method. Data collection was carried out by interviews, questionnaires, and literature. A Likert scale with five response options is the measuring scale that is employed. The validity and reliability of the instrument were tested in order to conduct the test. Multiple linear regression analysis is done using SPSS software. According to the results of the determination test, 73.4 percent of a work's performance is influenced by their competence, work experience, and job training. The findings of the partial significance test demonstrate that job training, work experience, and competency all have positive and significant effects on work performance. Suggestions given include socializing SOPs, maintaining the composition of new and senior employees, and providing training according to employee positions and titles.

Keywords: *competency; work experience; job training; work performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Klungkung Kabupaten Klungkung. Populasi penelitian ini yakni seluruh pegawai Kantor Camat Klungkung sebanyak 32 orang. Metode sensus digunakan dalam penelitian ini. Wawancara, kuesioner, dan kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data. Skala Likert lima pilihan jawaban digunakan sebagai alat pengukuran. Alat tersebut diuji reliabilitas dan validitasnya. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil uji menunjukkan kontribusi kompetensi, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 73,4 persen. Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja. Saran yang diberikan antara lain mensosialisasikan SOP, mempertahankan komposisi pegawai baru dan senior, dan memberikan pelatihan sesuai posisi dan jabatan pegawai.

Kata kunci: *kompetensi; pengalaman kerja; pelatihan kerja; prestasi kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah harta utama di era global saat ini untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan dalam dunia kerja, pengembangan

sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemajuan pengembangan SDM suatu organisasi, perlu ada dukungan dari setiap individu untuk membantu organisasi mencapai target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Ini akan ditunjukkan melalui prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai.

Pada dasarnya, setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan pemahaman yang berbeda yang berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam hal ini, perlu ada proses belajar yang akan membantu karyawan meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya, suatu organisasi harus melakukan penilaian kemampuan, minat, dan pengetahuan seorang karyawan. Hasil penilaian prestasi kerja memungkinkan suatu organisasi untuk menentukan seberapa besar potensi seorang karyawan untuk bekerja, serta untuk menentukan kelebihan dan kekurangan dari setiap karyawan yang dinilai. Untuk alasan ini, penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk setiap orang dan perusahaan karena membantu dalam perencanaan karir dan mengevaluasi seberapa baik seseorang telah menyelesaikan tugas-tugasnya.

Prestasi kerja pegawai adalah proses yang menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan untuk menilai kemampuan kerja seseorang pegawai secara subjektif. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang individu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara karyawan dan masyarakat secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya adalah kemampuan mereka.. Menurut Mustaqim (2020), kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan prinsip dasar yang tercermin dalam cara seseorang berpikir dan bertindak. Selain itu, kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut (Widyanto dkk, 2018).

Prestasi kerja dan komponen yang mempengaruhi sistem kerja suatu organisasi sangat penting, dan ini juga berlaku untuk lembaga pemerintah. Menurut peraturan pemerintah ini, Kantor Camat Kecamatan Klungkung terletak di Jalan Raya Besakih, No. 1 Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung. Camat bertugas melaksanakan wewenang pemerintahan yang diberikan oleh bupati atau walikota untuk menangani urusan otonomi daerah tertentu. Pada tahun 2022, Kantor Camat Klungkung memiliki 32 karyawan, terdiri dari 22 PNS, 9 kontrak, dan 1 honorer.

Menurut penelitian Hasil penelitian oleh Situmorang (2022), Wulandari (2022) Normansyah (2022),¹, Naina dan Yunita (2022) dan lainnya menuunjukkan bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Klungkung Kabupaten Klungkung Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dinyatakan:

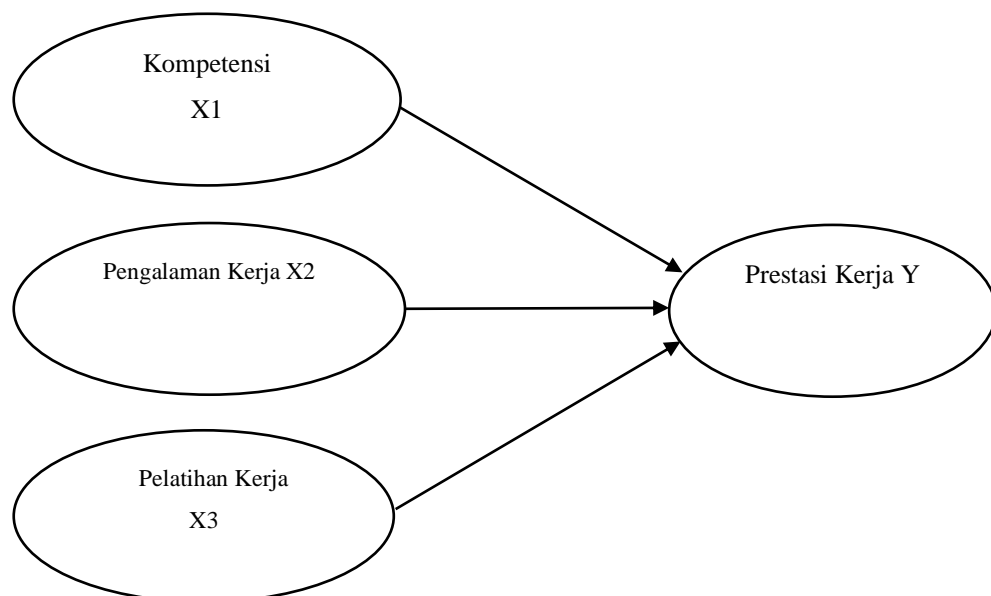
H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H3 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Metode Penelitian

Studi ini merupakan bagian dari jenis penelitian kausal. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antara kompetensi, pengalaman, dan pelatihan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten Klungkung. Malhotra (2007: 85) menyatakan bahwa penelitian kausal adalah jenis penelitian konklusif yang dapat digunakan untuk tujuan berikut: (1) mengetahui variabel independen (variabel independen) dan variabel dependen (variabel akibat) dari fenomena tertentu, dan (2) menentukan bagaimana hubungan antara variabel independen dan pengarah yang akan diperkurakan. Berikut adalah kerangka konseptual yang merupakan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti yang meliputi: Kompetensi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	15	46,87
	Perempuan	17	53,13
	Total	32	100
Usia	18 - 25 tahun	10	31,26
	26 - 34 tahun	8	25
	35 - 42 tahun	9	28,12
	Lebih dari 42 tahun	5	15,62
	Total	32	100
Pendidikan	SMA/ sederajat	6	18,75
	Diploma	8	25
	Sarjana (S1)	15	46,87
	Pascasarjana (S2/S3)	3	9,37
	Total	32	100
Lama bekerja	Sampai dengan 2 tahun	19	59,38
	2 - 5 tahun	8	25
	Lebih dari 5 tahun	5	15,62
	Total	32	100

Sumber : Data diolah (2023)

Karakteristik responden termasuk jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja berdasarkan data yang dikumpulkan. Jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai Kantor Camat Klungkung.

Dapat diketahui bahwa variabel kompetensi yang terdiri dari sepuluh item pernyataan, pengalaman kerja terdiri dari enam item pernyataan, pelatihan kerja yang terdiri dari delapan item pernyataan, dan prestasi kerja terdiri dari delapan item pernyataan masing-masing memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Oleh karena itu, masing-masing indikator adalah valid untuk kompetensi, pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan prestasi kerja. Variabel kompetensi memiliki Untuk variabel kompetensi, nilai alfa Cronbach's 0,923 lebih besar dari 0,60, sedangkan untuk variabel pengalaman kerja, nilai alfa Cronbach's 0,908 lebih besar dari 0,60, sehingga masing-masing indikator untuk variabel pengalaman kerja adalah akurat untuk membentuk variabel pengalaman kerja.

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,93705881
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,113
	Positive	0,113
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai Sig.(2-tailed) pada tabel sebesar $0,200 > 0,05$. Hal tersebut nilai residual dinyatakan menyebar normal.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,337	2,817			
	Kompetensi	0,398	0,164	0,567	0,124	8,058
	Pengalaman kerja	0,274	0,103	0,161	0,205	4,874
	Pelatihan	0,322	0,108	0,154	0,162	6,176

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai faktor penginflasian perbedaan, atau VIF, untuk semua variabel, lebih rendah dari 10, dan nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5. Ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,604	1,594		2,262	0,032
	Kompetensi	0,029	0,110	0,130	0,267	0,791
	Pengalaman kerja	-0,267	0,132	-0,767	2,026	0,052
	Pelatihan	0,097	0,118	0,352	0,826	0,416

a. Dependent Variable : Abs_RES

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua nilai signifikansi variabel berada di atas 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model tersebut.

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,337	2,817		2,960	0,006
	Kompetensi	0,398	0,164	0,567	2,423	0,049
	Pengalaman kerja	0,274	0,103	0,161	2,655	0,043
	Pelatihan kerja	0,322	0,108	0,154	2,976	0,041

a. Dependent Variable : Prestasi kerja

Sumber : Data diolah (2023)

$$Y = 8,337 + 0,398X_1 + 0,274X_2 + 0,322X_3$$

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Didasarkan pada nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,398, hasil penerlitain menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan nilai sig. $0,049 < \alpha 0,05$ dan ini berarti jika terjadi peningkatan kompetensi (X_1) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Klungkung (Y) secara signifikan. Dengan demikian maka dapat dikemukakan bahwa H_1 diterima.

2. Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Anggota

Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerjaberdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,274 (positif) dan nilai sig. $0,043 < \alpha 0,05$, yang menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja (X_2) meningkat, maka prestasi kerja (X_2) juga akan meningkat pegawai Kantor Camat Klungkung (Y) secara signifikan (nyata). Dengan demikian maka dapat dikemukakan H_2 diterima.

3. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kepuasan Anggota

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi 0,322 (positif) dan nilai sig. $0,041 < \alpha 0,05$, yang menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja (X_3) meningkatkan prestasi kerja, maka prestasi kerja juga akan meningkat pegawai Kantor Camat Klungkung (Y) secara signifikan (nyata).

Dengan demikian maka dapat dikemukakan H₃ diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil maka disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang berarti bahwa lebih banyak pengalaman kerja akan membuat pegawai Kantor Camat Klungkung lebih baik. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang berarti bahwa lebih banyak kompetensi akan membuat pegawai Kantor Camat Klungkung lebih baik.

Daftar Pustaka

- Baehaki, Mohamad Kiki, and Ahmad Faisal, 'pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta) Mohamad', 10.1 (2020), 10–22
- Baharuddin, Ayu Amaliah, Muh. Ikhwan Musa, and Burhanuddin, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales', *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1.1 (2022), 55–62 <<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>>
- Bustomi, Ahmad, Irfan Sanusi, and Herman Herman, 'Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5.1 (2020), 1–16 <<https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>>
- Dahlia, Wati, Merta Kusuma, and Arianto Tezar, 'pengaruh pengalaman kerja, promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan', *Artikel Ilmiah Nurul*, 3.2 (2019), 40–46
- Dewi, A A Sagung Kartika, 'pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan', 8.7 (2019), 4073–4101
- Dhaifullah, Ilham Rafif, M Muttanifudin H, Aulia Ananda Salsabila, and Muhammad Ainul Yaqin, 'Survei Teknik Pengujian Software', *Journal Automation Computer Information System*, 2.1 (2022), 31–38 <<https://doi.org/10.47134/jacis.v2i1.42>>
- Dunggio, Swastiani, 'pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi kota gorontalo Swastiani', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 7.1 (2020), 2–3
- Emayanti, Desi, 'pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas ketenagakerjaan, koperasi dan usaha mikro kabupaten serdang bedagai'
- GOIRIL, Abdul TOIB, *Tinjauan Yuridis Tentang Tugas camat Sebagai Kepala wilayah DAN Kepala Pemerintahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah NOMOR 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, 2022*
- Huzain, Hasriany, 'Makalah Ini Disusun Untuk Memenuhi Tugas Pada Mata Kuliah Kewirausahaan', *Journal of Business Theory and Practice*, 10.2 (2021), 6 <<http://www.theseus.fi/handle/10024/341553%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1958%0Ahttp://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/4816%0Ahttps://dsp.ace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23790/17211077>> Tarita Syavira Alicia.pdf?sequen>
- Ichsan, Reza Nurul, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan', *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2.2 (2020), 159–69
- Inayat Hanum Indriati, and Hashfi Amga Nazhifi, 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta', *Jurnal Cafeteria*, 1.2 (2020), 33–44
- Irene, Marpaung, and Winarto, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi

- Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara)', 4.1 (2016), 1–23
- Julianto, Pebi, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci', *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2.1 (2019), 42–58 <<https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>>
- Lestario, Febrilian, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works', *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 3.1 (2022), 146–57
- Mustaqim, Ismail, 'pengaruh kompetensi dosen, kurikulum dan motivasi terhadap prestasi belajar mahasiswa', 6.1 (2024), 1567–77
- Ndandara, Veronika, Henny A. Manafe, Yulius Yasinto, and Stanis Man, 'Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4.1 (2023), 173–87 <<https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>>
- Ni luh Putu Apriliani, Ni putu angraini, pande ketut ribek (2022), 'pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada cv. pondok antik', *Jurnal Emas*, 2.1 (2022), 51–70
- Nursyahputri, Selfira Rizqi, and H Romat Saragih, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk)', *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3.2 (2019), 238–47 <<https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>>
- Pangestuti, Dewi Cahyani, 'Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja', *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4.1 (2019), 57–68 <<https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>>
- Prayudi, Ahmad, 'Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara', *Jurnal Kewirausahaan*, 3 (2017), 1–14
- Rivaldo, Yandra, Edi Yusman, and Supardi, 'Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam', *Jurnal AS-SAID*, 1.2 (2021), 2774–4175
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Saragih, Nahar Maganda, and Yuli Arnida Pohan, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara', *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4.2 (2022), 173 <<https://doi.org/10.22303/accumulated.4.2.2022.173-185>>
- Situmorang, orgen, 'pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan koperasi aisoise group', *Repository.Univ-Tridinanti.Ac.Id*, 2022 <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/4140%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/4140/1/BAB_I_.pdf>
- Sugiarto, 'Prestasi Kerja', 4.1 (2016), 1–23
- Susandi, Esa, 'Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat', 2022, 2–49
- Wicaksono, Galih, 'Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember', *Efektifitas Penyuluhan Gizi Pada Kelompok 1000 HPK Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Kesadaran Gizi*, 3.3 (2017), 69–70
- 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.

Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.