

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN BATU BARA

Sri Mirawati¹, Nisfu Fhitri²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp.0623-347222

Email : ekonomiuna@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian dengan kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Responden ditentukan dengan sapel jenuh yang berjumlah 32 pegawai. Hasil uji-F, nilai $F_{hitung} (49,318) > F_{tabel} (2,95)$, artinya secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t, nilai $t_{hitung} (2,161) > t_{tabel} (2,045)$, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai $t_{hitung} (7,869) > t_{tabel} (2,045)$, artinya secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta nilai $t_{hitung} (2,197) > t_{tabel} (2,045)$, artinya secara parsial tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi yang akurat, dimana nilai *adjusted R square* 0,824, artinya pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 82,4%, sedangkan 17,6% rasio selebihnya dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai

Latar Belakang Masalah

Sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang tugas dan fungsi aparatur sipil negara (ASN), yaitu abdi negara yang mampu melayani masyarakat serta menjalankan rencana kerja instansinya serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.17 Tahun 2020 pasal 178, bahwa pegawai ASN ditunjuk untuk melaksanakan tugas jabatan di lingkungan instansi pemerintah atau di luar instansi pemerintah dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu indikator kegiatan instansi berjalan dengan baik adalah memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengolah manajemen sebaik mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat dan dapat memenuhi sasaran kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pegawai tidak dapat

bekerja dengan maksimal, maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun. Seperti yang terjadi pada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara, dimana terjadi penurunan rata-rata kinerja para pegawainya berdasarkan indikator sasaran kerja pegawai (SKP) yang hanya mampu mencapai 83,19% atau turun 4,24% dari pencapaian SKP pada tahun 2019.

Menurunnya kinerja yang dilakukan seluruh pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara ditinjau dari instruksi Bupati tersebut belum maksimal sehingga pencapaian yang telah dilakukan perlu diperbaiki dengan menemukan dan menghubungkan faktor-faktor penyebabnya.

Faktor pertama berasal dari pengalaman kerja, yaitu kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab berdasarkan rutinitas dan pengalaman melaksanakannya pada waktu yang lalu. Pengalaman kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara memiliki indikator antara lain masa kerja,

tingkat kemahiran menangani pekerjaan dan penguasaan fasilitas kerja.

Hasil pengamatan terhadap proses kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara menjelaskan bahwa pegawai belum menguasai pekerjaan, sehingga tingkat kemahiran yang masih rendah menyebabkan beberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu, artinya pengalaman kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua berasal dari pelatihan kerja, yaitu pemberian pendidikan dan metode dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara harus dilakukan dengan prosedur dan undang-undang yang berlaku sehingga perlu adanya pelatihan yang dilakukan para pegawainya. Pelatihan berfungsi sebagai alat mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Sejak 19 April 2020, pelaksanaan pelatihan pegawai Inspektorat di seluruh kabupaten/kota di Sumatera Utara ditiadakan secara langsung, baik pembinaan (program teknis dan sertifikasi), seminar maupun pengembangan wawasan di pusat pendidikan kilat (pusdiklat) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. Sebagai gantinya, program pelatihan diganti dengan pertemuan jarak jauh atau secara *online* dengan memberikan materi dan pembahasan prosedur serta tata laksana kegiatan pengawasan yang efektif dan efisien.

Faktor selanjutnya adalah tunjangan kinerja, yaitu pemberian bonus dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok, dimana indikator pemberian tunjangan kinerja tersebut berdasarkan tiga aspek utama, yaitu kebijakan organisasi, jabatan yang dimiliki hingga hasil evaluasi kerja.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara dalam bentuk tunjangan jabatan (*tunjab*) dan tunjangan kinerja (*tukin*) dimana nominal yang didapatkan oleh setiap pegawai berbeda-beda tergantung golongan/kepangkatan masing-masing sehingga semakin tinggi jabatan, maka nominal tunjangan akan semakin besar berdasarkan Peraturan

Bupati Kab. Batu Bara, No.4 Tahun 2016 bahwa tunjangan jabatan dan tunjangan kinerja diberikan oleh seluruh ASN pada instansi masing-masing, namun, khusus untuk tunjangan jabatan, hanya diberikan pada pegawai ASN yang memiliki jabatan minimal Kepala Seksi (*Kasi*) dan pegawai dengan jabatan staf hanya menerima tunjangan kinerja.

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2017), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab pekerjaan sebelumnya. Sedangkan menurut Bangun (2012), pengalaman kerja adalah proses membentuk pemahaman, pengetahuan serta keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Manullang (2012), pengalaman kerja terdiri dari beberapa indikator yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Masa kerja
2. Tingkat kemahiran
3. Penguasaan fasilitas kerja

Pelatihan Kerja

Hasibuan (2016), pelatihan adalah bagian dari internal organisasi yang memberikan pendidikan bagi pegawainya agar mampu menjalankan tugas yang baru sesuai dengan deskripsi kerja dan promosi jabatan yang diberikan organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2016), pelatihan sebagai sarana bagi pegawai atau calon pegawai untuk mengenal lingkungan kerja barunya sehingga dapat segeramelakukan adaptasi dan berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Rahardjo (2010), indikator program pelatihan kepada pegawai diantaranya:

1. Pendidikan
2. Prosedur sistematis
3. Keterampilan
4. Mengutamakan praktek

Tunjangan Kinerja

Tunjangan menurut Hasibuan (2016) adalah hak pegawai yang termasuk dalam kebijakan perusahaan sebagai pelengkap gaji (*salary*) yang

diterima pegawai berdasarkan keuntungan yang telah diperoleh. Menurut Umar (2010), tunjangan kinerja yaitu segala bentuk pemberian diluar hak-hak pokok yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi tambahan dengan maksud meningkatkan pegawai agar terus bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011), indikator pemberian tunjangan kepada pegawai diantaranya:

1. Kebijakan organisasi
2. Jabatan
3. Hasil evaluasi

Kinerja Pegawai

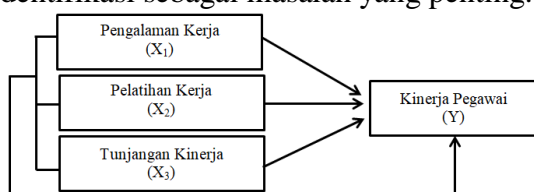
Menurut Rivai (2012), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Rivai (2012), beberapa hal yang menjadi indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas.
2. Kualitas
3. Kompetensi
4. Absensi
5. Kerja sama tim

Kerangka Konseptual

Menurut Sekaran (2009), kerangka konseptual digunakan sebagai model berfikir mengenai hubungan teori dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Hipotesis

H₁: Pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara.

H₂: Pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara.

Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Sifat penelitian menjelaskan bagaimana mendeskripsikan jenis penelitian kuantitatif sehingga sifat penelitian ini adalah deskriptif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jln. Sudirman, Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Agustus hingga November 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang berjumlah 32 pegawai di luar Inspektur di Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara. Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 32 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Erlina dan Mulyani, 2007:75).

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, diperoleh dari:
 - a. Subjek penelitian, yaitu tanggapan responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dibagikan.
 - b. Objek penelitian, dari wawancara dengan inspektur dan beberapa pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara.
2. Data sekunder, diperoleh dari:
 - a. Buku pedoman penulisan skripsi dan manajemen sumber daya manusia.
 - b. *Internet*, digunakan untuk mengunduh jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

1. Hasil tanggapan responden melalui kuesioner.

Menurut Sekaran (2009:149), kuesioner yaitu daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 32 responden atau pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara secara satu per satu demi menghindari tanggapan yang sama.

2. Wawancara

Teknik ini dilakukan sebagai upaya mengetahui lebih dalam tentang objek penelitian di Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara agar mengetahui karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian seperti gambaran umum, visi dan misi, struktur organisasi serta tugas dan wewenang setiap pegawai.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Jumlah item yang di uji sebanyak 15 pernyataan. Syarat agar pernyataan valid atau dapat digunakan adalah nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} ditunjukkan dari *output corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} adalah $n - 2 = 32 - 2 = 30$ (0,3494).

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------|-------------|------------|
| P1 | 0,580 | 0,3494 | Valid |
| P2 | 0,369 | 0,3494 | Valid |
| P3 | 0,465 | 0,3494 | Valid |
| P4 | 0,778 | 0,3494 | Valid |
| P5 | 0,786 | 0,3494 | Valid |
| P6 | 0,879 | 0,3494 | Valid |
| P7 | 0,683 | 0,3494 | Valid |
| P8 | 0,403 | 0,3494 | Valid |
| P9 | 0,380 | 0,3494 | Valid |
| P10 | 0,398 | 0,3494 | Valid |
| P11 | 0,469 | 0,3494 | Valid |
| P12 | 0,603 | 0,3494 | Valid |
| P13 | 0,412 | 0,3494 | Valid |
| P14 | 0,604 | 0,3494 | Valid |
| P15 | 0,435 | 0,3494 | Valid |

Seluruh pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) $>$ 0,3494, artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel atau dapat digunakan pada penelitian jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60.

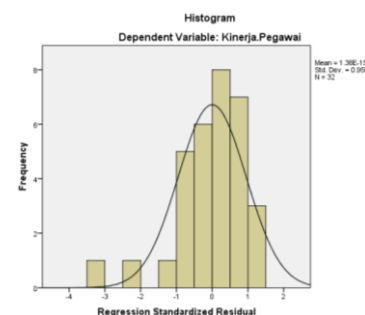
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | <i>Cronbach's alpha</i> | Syarat Reliabel | Ket |
|---------------------|-------------------------|-----------------|----------|
| Pengalaman Kerja | 0,738 | $>$ 0,60 | Reliabel |
| Pelatihan Kerja | 0,825 | $>$ 0,60 | Reliabel |
| Tunjangan Kinerja | 0,716 | $>$ 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,743 | $>$ 0,60 | Reliabel |

Seluruh variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* diantaranya pengalaman kerja (0,738), pelatihan kerja (0,825), tunjangan kinerja (0,716) dan kinerja pegawai (0,743) $>$ 0,60. Dengan demikian, pengujian reliabilitas yang terdiri dari pengalaman kerja, pelatihan kerja, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

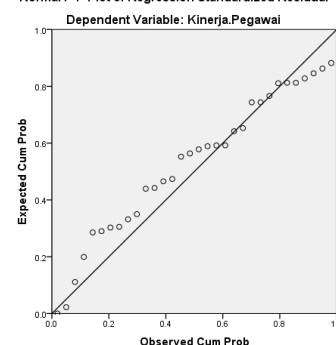
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati grafik dan statistik. Adapun pengujian normalitas tersebut telah dilakukan dengan hasil sebagai berikut:



Sebaran data menunjukkan gambar menyerupai lonceng yang tidak miring ke kiri atau ke kanan, sehingga uji normalitas dengan grafik histogram memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-

masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | .87713120 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .151 |
| | Positive | .106 |
| | Negative | -.151 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .852 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .462 |

Nilai *A.symp.Sig* 0,462 < 0,05, sehingga data penelitian ini menunjukkan asumsi normalitas atau terdistribusi secara normal.

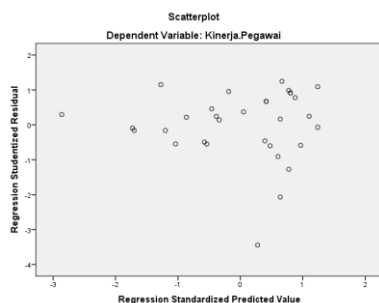
Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1 dan nilai VIF setiap variabel bebas < 10.

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Pengalaman.Kerja | .871 | 1.148 |
| Pelatihan.Kerja | .628 | 1.591 |
| Tunjangan.Kinerja | .579 | 1.728 |

Nilai *tolerance* setiap variabel bebas seperti pengalaman kerja (0,871), pelatihan kerja (0,628), dan tunjangan kinerja (0,579) > 0,1. Sementara nilai VIF pengalaman kerja (1,148), pelatihan kerja (1,591) dan tunjangan kinerja (1,728) < 10, artinya data penelitian ini terhindar dari masalah multikolinearitas.



Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat

dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode penelitian menggunakan regresi linear berganda, dimana variabel bebas pada penelitian ini sebanyak tiga variabel (pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja) yang masing-masing akan dianalisa hubungannya dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | .633 | 2.154 | |
| 1 Pengalaman.Kerja | .275 | .132 | .169 |
| Pelatihan.Kerja | .731 | .093 | .748 |
| Tunjangan.Kinerja | .329 | .150 | .218 |

$$Y = 0,633 + 0,275X_1 + 0,731X_2 + 0,329X_3$$

1. Nilai konstanta adalah 0,633 menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel pengalaman kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2), tunjangan kinerja (X_3) menghasilkan nilai tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,633
2. Koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja (X_1) adalah 0,275, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengalaman kerja (X_1), maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y), sebesar 0,275 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja (X_2) adalah 0,731, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pelatihan kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y), sebesar 0,731 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel tunjangan kinerja (X_3) adalah 0,329, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel tunjangan kinerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y), sebesar 0,329 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen seperti pengalaman kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan tunjangan kinerja

(X_3) secara simultan dapat diterima sebagai model penelitian serta mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% $df = (n - k) - 1 = (32 - 3) - 1 = 28$ adalah 2,95.

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 126.025 | 3 | 42.008 | 49.318 | .000 ^b |
| 1 Residual | 23.850 | 28 | .852 | | |
| Total | 149.875 | 31 | | | |

Nilai F_{hitung} (49,318) > F_{tabel} (2,95) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan pengalaman kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan tunjangan kinerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), maka H_1 diterima.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu pengalaman kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan tunjangan kinerja (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap tunjangan kinerja (Y) dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan $df = n - k = 32 - 3 = 29 = 2,045$.

Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|--------------------|-------|------|
| (Constant) | .294 | .771 |
| 1 Pengalaman.Kerja | 2.161 | .042 |
| Pelatihan.Kerja | 7.869 | .000 |
| Tunjangan.Kinerja | 2.197 | .036 |

1. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} (2,161) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$, maka H_2 diterima.
2. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} (7,869) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima.
3. Secara parsial tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} (2,197) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, maka H_2 diterima.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja karena menghasilkan nilai

t_{hitung} (7,869) yang paling tinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Hasil koefisien determinasi (uji-R²) pada penelitian ini dengan melihat kriteria, dimana bila $R^2 > 0,5$ dikatakan baik atau akurat, sedangkan bila $R^2 < 0,5$ dikatakan kurang.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .917 ^a | .841 | .824 | .923 |

Uji-R² menghasilkan koefisien determinasi yang akurat, dimana nilai *adjusted R square* 0,824, artinya pengalaman kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan tunjangan kinerja (X_3) mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 82,4%, sedangkan 17,6% rasio selebihnya dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-F, secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara dengan menghasilkan nilai F_{hitung} (49,318) > F_{tabel} (2,95) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima.

Masalah kinerja pegawai menjadi suatu fenomena yang terjadi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara. Dugaan pada faktor pengalaman kerja menyebabkan pegawai belum menguasai tugas-tugasnya, pelatihan kerja yang ditunda dan diganti dengan pertemuan jarak jauh atau secara *online* serta tunjangan kinerja yang nominalnya disesuaikan dengan jabatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan Achmad Rozi (2021) bahwa hasil uji-F, secara simultan pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Erik Agus Santoso (2018), pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Harry

Trijanuar (2018), secara simultan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Liza Hardani (2017), secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta Mugiye (2018), secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena tersebut terbukti melalui hasil penelitian, dimana seluruh faktor yang disebutkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui analisis regresi linear berganda dan uji simultan, artinya jika pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik, program pelatihan dilaksanakan dengan rutin serta tunjangan kinerja semakin besar jumlahnya, maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-t, secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Baradengan menghasilkan nilai $t_{hitung} (2,161) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$, maka H_2 diterima.

Menurut Bangun (2012), pengalaman kerja adalah proses membentuk pemahaman, pengetahuan serta keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pengalaman kerja sangat diharapkan dalam diri setiap pegawai, namun pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara menjelaskan belum memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Erik Agus Santoso (2018) dan Harry Trijanuar (2018) bahwa hasil uji parsial menerangkan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengalaman kerja yang diuji pada penelitian ini sejalan dengan fenomena yang

terjadi, dimana analisis regresi linear berganda dan uji parsial menghasilkan nilai positif dan signifikan, artinya jika pegawai dapat lebih berpengalaman dalam menjalankan tugas, maka kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dan dapat diterima.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-t, secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Baradengan menghasilkan nilai $t_{hitung} (7,869) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima.

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan adalah bagian dari internal organisasi yang memberikan pendidikan bagi pegawainya agar mampu menjalankan tugas yang baru sesuai dengan deskripsi kerja dan promosi jabatan yang diberikan organisasi. Pelaksanaan pelatihan diadakan secara langsung, baik pembinaan (program teknis dan sertifikasi), seminar maupun pengembangan wawasan di pusat pendidikan kilat (pusdiklat) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Achmad Rozi (2021) dan Harry Trijanuar (2018) bahwa hasil uji parsial menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi didukung hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial, artinya apabila pelatihan kerja rutin dilaksanakan kepada pegawai, maka peningkatan kinerja pegawai akan dapat terlihat sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dan dapat diterima.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-t, secara parsial tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Baradengan menghasilkan nilai $t_{hitung} (2,197) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, maka H_2 diterima.

Menurut Hasibuan (2016) adalah hak pegawai yang termasuk dalam kebijakan perusahaan sebagai pelengkap gaji (*salary*) yang diterima pegawai berdasarkan keuntungan yang telah diperoleh. Tunjangan kinerja yang diterima pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara dalam bentuk tunjangan jabatan (*tunjab*) dan tunjangan kinerja (*tukin*) dimana nominal yang didapatkan oleh setiap pegawai berbeda-beda tergantung golongan/kepangkatan masing-masing sehingga semakin tinggi jabatan, maka nominal tunjangan akan semakin besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Liza Hardani (2017) dan Mugiye (2018) bahwa hasil uji parsial membuktikan, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori dan fenomena yang terjadi bahwa tunjangan kinerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial, artinya jika pegawai diberikan tunjangan kinerja yang lebih besar, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai telah di buktikan dan dapat diterima.

Kesimpulan

1. Uji Simultan (uji-F) menghasilkan nilai $F_{hitung} (49,318) > F_{tabel} (2,95)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_1 diterima.
2. Uji parsial (uji-t) menghasilkan nilai $t_{hitung} (2,161) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi

$0,042 < 0,05$, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai $t_{hitung} (7,869) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta nilai $t_{hitung} (2,197) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, artinya secara parsial tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_2 diterima.

3. Uji R^2 menghasilkan koefisien determinasi yang akurat, dimana nilai *adjusted R square* 0,824, artinya pengalaman kerja, pelatihan kerja dan tunjangan kinerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 82,4%, sedangkan 17,6% rasio selebihnya dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Sebaiknya pegawai lebih serius dalam melakukan pekerjaan agar rutinitas yang selalu dilakukan menjadi pengalaman kerja yang dapat bermanfaat pada kinerja instansi untuk kedepannya.
2. Pelatihan kerja sebagai variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar pegawai secepatnya mendapatkan pelatihan kerja secara tatap muka agar seluruh regulasi dan prosedur kerja yang terbaru dapat diketahui dan dapat secara langsung diterapkan pada kegiatan sehari-hari oleh seluruh pegawai.
3. Disarankan agar Pemerintah Kabupaten Batu Bara mempertimbangkan kenaikan tunjangan kinerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja secara optimal dan mampu mencapai sasaran kinerja pegawai yang diharapkan Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara.

Daftar Pustaka

- [1] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- [2] Erlina dan Sri Mulyani. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: USU Press.
- [3] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketiga, Bandung: Alfabeta.

- [4] Handoko, T.Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- [5] Hasibuan. Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [7] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8] Manullang, Manuntun. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [9] Rahardjo, Moch. Dawam. 2010. *Perilaku Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Bandung: Mizan.
- [10] Rivai. Veihzal. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Murai Kencana.
- [11] Sekaran, Uma. 2009. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Revisi, Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [14] Erik Agus Santoso, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai(Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kab. Bondowoso)”, *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2018, Vol.3, No.2: 1-12.
- [15] Harry Trijanuar, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali”, *e-Jurnal Katalogis*, 2018, Vol.4, No.10: 168-175.
- [16] Liza Hardani, “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin”, *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2017, Vol.4, No.1: 23-37.
- [17] Mugiyem, “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin” *An-Nizom*, 2018, Vol.3, No.1: 23-27.

Website

- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/134462/pp-no-17-tahun-2020>
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/47417/uu-no-8-tahun-1974>

Jurnal

- [13] Achmad Rozi, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 2021, Vol.4, No.2: 106-119.