



THE EFFECT OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICES IN PESISIR SELATAN

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI PESISIR SELATAN

Salfadri¹, Rizka Hadya², Ulpa Kurnia Sari³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

E-mail: salfadrisyamsuddin@gmail.com¹, rizkahadya@gmail.com², ulpakurniasari07@gmail.com³

Diterima tanggal 27 November 2022. Diperiksa tanggal 09 Desember 2022. Disetujui tanggal 24 Desember 2022

ARTICLE INFO

Correspondent

Salfadri
salfadrisyamsuddin@gmail.com

Key words:

training, work experience, employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

page: 143 – 155

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine: 1) Which indicators are the most dominant of the variables of training, work experience, performance on the employees of the Population and Civil Registration Service in Pesisir Selatan. 2) Partial effect of training on employee performance at the Department of Population and Civil Registration in the South Coast. 3) The partial effect of work experience on employee performance at the Department of Population and Civil Registration in the South Coast. 4) The effect of training and work experience simultaneously on employee performance at the Department of Population and Civil Registration in the South Coast. The population in this study amounted to 46 people and a sample of 46 people using the total sampling method. The analysis in this study uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the research and hypothesis testing obtained: 1) The most dominant training indicator is the qualification of the participants, the most dominant work experience indicator is the level of knowledge, the most dominant performance indicator is responsibility. 2) Partial training has a positive and significant effect on the performance of the Population and Civil Registration Office of Pesisir Selatan Regency. 3) Work experience partially has a positive and significant effect on the performance of the Population and Civil Registration Office of Pesisir Selatan Regency. 4) Training and work experience simultaneously have a significant and significant effect on the performance of the Population and Civil Registration Office of Pesisir Selatan Regency. The result of the Coefficient of Determination Analysis is 0.620, meaning that the contribution of training and work experience to the Employee Performance of the Population and Civil Registration Office of Pesisir Selatan Regency is 62%, while 38% is influenced by other variables not examined in this study.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden</p> <p>Salfadri salfadrisyamsuddin@gmail.com</p> <p>Kata kunci:</p> <p>Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>hal: 143 - 155</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menentukan: 1) Indikator mana yang paling dominan dari variabel pelatihan, pengalaman kerja, kinerja pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan. 2) Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan. 3) Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan. 4) Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 46 orang dan sampel sebanyak 46 orang dengan menggunakan metode total sampling. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis didapatkan: 1) Indikator pelatihan yang paling dominan adalah kualifikasi peserta, indikator pengalaman kerja yang paling dominan adalah tingkat pengetahuan, indikator Kinerja yang paling dominan adalah tanggung jawab. 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan. 3) Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan. 4) Pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil dari Analisis Koefisien Determinasi adalah 0,620, artinya kontribusi pelatihan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 62%, sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai di dalamnya. Sumber daya pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dengan demikian keberlangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya dilihat kinerja pegawai. Sebagai mana yang telah dijelaskan oleh Suparyadi (dalam Indahingwati & Nugroho, 2020) dimana kinerja pegawai menjadi

permasalahan sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan publik yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bertugas menyediakan pelayanan kepada masyarakat terkait pengurusan kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK) dan sebagainya. Meningkatnya kebutuhannya setiap tahun sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari birokrat yang dilakukan secara transparan dan akuntabilitas. Tidak hanya itu persaingan yang terjadi diantara lembaga pemerintah juga semakin ketat, sehingga mendorong lembaga pemerintah untuk selalu melakukan perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik tingkat infrastruktur maupun SDMnya.

Setiap instansi pemerintah saat ini sangat diharapkan adanya suatu perubahan yang lebih baik mengenai pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Sebagaimana yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, serta Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Dimana pelayanan publik adalah kegiatan atau serangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan undang-undang.

Kondisi terkini yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan, bahwa kinerja pegawai masih menunjukkan hasil yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari banyaknya komentar masyarakat yang telah berkunjung ke Kantor Disdukcapil dalam pengurusan KK, KTP, dan semua yang bersangkutan dalam pelayanan masyarakat.

Pada bagian pelatihan dijelaskan bahwa tidak semua pegawai yang mengikuti program pelatihan, ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dengan alasan berbagai problem yang dihadapi oleh pegawai itu sendiri. Sehingga terjadi penurunan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan pada Disdukcapil Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja pegawai diperlukan adanya pelatihan yang sistematis yang berkelanjutan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pengalaman kerja sangat diperlukan dan juga keterampilan seorang pegawai didapatkan dari pelatihan dan pengalaman kerja. Pasal 20 dan 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang paragraf 1 pejabat Pembina kepegawaian pasal 53 berbunyi bahwa presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengelolaan ASN serta dapat mendelegasikan kebijakan memutuskan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama madya dan pejabat fungsional keahlian utama kepada menteri di kementerian, pimpinan di lembaga pemerintahan non kementerian, sekretaris jendral di sekretariat lembaga milik negara dan instansi non-struktural, gubernur di provinsi dan bupati/walikota di kabupaten/kota.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa memang sedikit pegawai yang kurang berpengalaman dibandingkan dengan pegawai yang berpengalaman. Tetapi pegawai yang memiliki masa kerja yang lama dengan bidang yang sudah dikuasai di rolling ke bidang yang lain sehingga pegawai tersebut tidak menguasai bidang pekerjaannya yang baru. Telah diuraikan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai

dalam suatu organisasi. Jika semua pegawai mengikuti pelatihan serta memiliki pengalaman cukup, maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan mendapatkan hasil baik dan mencapai sasaran kerja pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Pesisir Selatan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Pesisir Selatan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Pesisir Selatan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang berada di Painan, Jalan Ilyas Yakub, IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang mendukung penelitian. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Riset Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Angket (Kuesioner) adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 46 orang pada Tahun 2021. Adapun Teknik pengambilan dari populasi di atas adalah menggunakan teknik total sampling di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 46 pegawai dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Pesisir Selatan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas. menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Cara pengukurannya menggunakan SPSS versi 26, untuk mengetahui setiap instrumen pernyataan valid atau tidak valid yaitu dengan syarat: Instrumen dikatakan valid apabila hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ (r tabel = 0,2907) dengan sig 5%. Jika r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dinyatakan valid.
2. Uji Reliabilitas. bertujuan untuk mengetahui apakah alat mengumpulkan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau

konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear cocok digunakan atau tidak. Bila asumsi atau syarat tidak dipenuhi akan berakibat koefisien-koefisien regresi memiliki *standard error* yang besar

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak seperti dikemukakan. Uji normalitas ini dapat dilakukan dalam bentuk uji statistik non parametrik *One-sampel Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika $\text{asympt sig} \geq \alpha 5\%$ maka data tersebar secara normal. Jika $\text{asympt sig} < \alpha 5\%$ maka data tidak tersebar secara normal.
2. Uji Multikolonieritas untuk model regresi berganda adalah bahwa variabel-variabel independen dalam model tersebut tidak berkorelasi atau diasumsikan tidak ada multikolonieritas. Pengujian dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear antar variable bebas. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari >10 dan nilai VIF lebih kecil dari $<0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residual antara variabel-variabel bebas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser. Keputusan uji heteroskedastisitas metode uji glejser adalah Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu persamaan matematika mendefinisikan hubungan antara variabel atau lebih dengan memprediksi besarnya variabel menggunakan data variabel bebas sudah diketahui besarnya. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Metode Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

- H_0 ditolak dan H_a diterima: jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha 5\%$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_0 diterima dan H_a ditolak: jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha 5\%$, maka artinya ada pengaruh tapi tidak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji f

Uji F atau Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya yaitu pelatihan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-

sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5%, dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Ho ditolak dan Ha diterima: jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $sig < \alpha 5\%$, berarti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Ho diterima dan Ha ditolak: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig \geq \alpha 5\%$, berarti bahwa seluruh variabel bebas ada pengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji semua variabel yang digunakan terhadap pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berada di Painan, Jalan Ilyas Yakub, IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Hasil uji disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	No	Person Correlation (Koefisien Korelasi)	Nilai R Hitung	Keterangan	
Kuantitas Kerja					
Variabel Y (Kinerja Pegawai)	1	Pearson Correlation	,643**	Valid	
	2	Pearson Correlation	,597**	Valid	
	3	Pearson Correlation	,751**	Valid	
	4	Pearson Correlation	,733**	Valid	
	5	Pearson Correlation	,670**	Valid	
	Kualitas Kerja				
	6	Pearson Correlation	,670**	Valid	
	7	Pearson Correlation	,754**	Valid	
	8	Pearson Correlation	,697**	Valid	
	9	Pearson Correlation	,761**	Valid	
	10	Pearson Correlation	,570**	Valid	
	Pelaksanaan Tugas				
	11	Pearson Correlation	,637**	Valid	
	12	Pearson Correlation	,747**	Valid	
	13	Pearson Correlation	,523**	Valid	
	14	Pearson Correlation	,308*	Valid	
	15	Pearson Correlation	,310*	Valid	
	Tanggung Jawab				
	16	Pearson Correlation	,330*	Valid	
	17	Pearson Correlation	,476**	Valid	
18	Pearson Correlation	,530**	Valid		
19	Pearson Correlation	,345*	Valid		
20	Pearson Correlation	,476**	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Setelah melakukan uji validitas terhadap seluruh pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) seperti Tabel 1, diperoleh nilai Pearson Correlation berada di atas nilai r-tabel (0.2907), dan sig. hitung $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	No	Person Correlation (Koefisien Korelasi)	Nilai R Hitung	Keterangan
Variabel X1 (Pelatihan)	Tujuan Pelatihan			
	1	Pearson Correlation	,407**	Valid
	2	Pearson Correlation	,400**	Valid
	3	Pearson Correlation	,484**	Valid
	4	Pearson Correlation	,654**	Valid
	5	Pearson Correlation	,341*	Valid
	Materi Pelatihan			
	6	Pearson Correlation	,416**	Valid
	7	Pearson Correlation	,465**	Valid
	8	Pearson Correlation	,544**	Valid
	9	Pearson Correlation	,459**	Valid
	10	Pearson Correlation	,397**	Valid
	Kualifikasi Peserta			
	11	Pearson Correlation	,424**	Valid
	12	Pearson Correlation	,397**	Valid
	13	Pearson Correlation	,444**	Valid
	14	Pearson Correlation	,514**	Valid
	15	Pearson Correlation	,381**	Valid
	Kualifikasi Pelatih			
	16	Pearson Correlation	,346*	Valid
17	Pearson Correlation	,465**	Valid	
18	Pearson Correlation	,644**	Valid	
19	Pearson Correlation	,510**	Valid	
20	Pearson Correlation	,660**	Valid	

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Seluruh pertanyaan variabel Pelatihan (X1), dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Pearson Correlation berada diatas nilai r-tabel (0.2907), dan sig hitung < 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel	No	Person Correlation (Koefisien Korelasi)	Nilai R Hitung	Keterangan
	Waktu/Masa Kerja			
	1	Pearson Correlation	,511**	Valid
	2	Pearson Correlation	,554**	Valid
	3	Pearson Correlation	,815**	Valid
	4	Pearson Correlation	,606**	Valid
	5	Pearson Correlation	,688**	Valid
	Tingkat Pengetahuan			
	6	Pearson Correlation	,292*	Valid
	7	Pearson Correlation	,740**	Valid
	8	Pearson Correlation	,584**	Valid
	9	Pearson Correlation	,660**	Valid
	10	Pearson Correlation	,557**	Valid
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan			
	11	Pearson Correlation	,731**	Valid
	12	Pearson Correlation	,619**	Valid
13	Pearson Correlation	,343*	Valid	
14	Pearson Correlation	,708**	Valid	
15	Pearson Correlation	,758**	Valid	

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Nilai Pearson Correlation pada variabel pengalaman kerja (X2) berada diatas nilai r-tabel (0.2907), dan sig hitung $< 0,05$. Dapat disimpulkan seluruh pernyataan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,877	20	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,800	20	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,863	15	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Dapat dilihat untuk variabel kinerja pegawai dengan Cronbach's Alpha $0,877 > 0,7$ menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja reliabel. Variabel pengalaman kerja dengan Cronbach's Alpha $0,863 > 0,7$ menunjukkan bahwa seluruh item reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas. Hasil uji seperti disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47965687
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,069
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar $0,178 > 0,05$ dari nilai sampel sebanyak 46 berarti data yang di uji tersebar secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	0,850	1,177
	Pengalaman Kerja (X2)	0,850	1,177

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Nilai Tolerance dan VIF pada output di atas didapatkan hasil pengujian multikolinieritas yang menunjukkan nilai VIF $1,177 < 10$ (tidak terjadi multikolinieritas) dan nilai Tolerance $0,850 > 0,10$ (tidak terjadi multikolinieritas).

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,993	6,129		-0,978	0,334
	Pelatihan (X1)	0,093	0,07	0,213	1,317	0,195
	Pengalaman Kerja (X2)	0,009	0,074	0,02	0,125	0,901

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel pelatihan (X1) nilai sig. 0,195 > 0,05 (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan variabel pengalaman kerja (X2) nilai sig. 0,901 > 0,05 (tidak terjadi heteroskedastisitas) pada model regresi.

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	7,242	9,639	
1	Pelatihan (X1)	0,434	0,11	0,392
	Pengalaman Kerja (X2)	0,652	0,116	0,56

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan output pada Tabel 8, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,242 + 0,434X_1 + 0,652X_2 + e$$

1. Konstanta (α) = 7,242, ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan dan pengalaman kerja nol maka Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 7,242 satuan.
2. Koefisien b1 (X1) = 0,434, ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan. Atau dengan kata lain, jika variabel pelatihan naik satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik
3. sebesar 0,434 satuan apabila variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien b2 (X2) = 0,652, ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,620	3,55966

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) berkontribusi atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 62%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis meliputi uji t dan uji T. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 10, dan Tabel 11.

Tabel 10. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7,242	9,639			,751	0,457		
Pelatihan (X1)	0,434	0,110	0,392		3,930	0,000	0,850	1,177
Pengalaman Kerja (X2)	0,652	0,116	0,560		5,619	0,000	0,850	1,177

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung 3,930 > t tabel 2,017 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Pengaruh variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung 5,619 > t tabel 2,017 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956,444	2	478,222	37,741	,000 ^b
	Residual	544,861	43	12,671		
	Total	1501,304	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan output ANOVA pada Tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 37,741 > F tabel 3,214 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan

Pelatihan dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian, menambah pengetahuan untuk memperbaiki kinerja, membiasakan pegawai dengan sistem, prosedur, dan metode bekerja yang baru, dan membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi (Jufrizen, 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggereni (2019) dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng. Selanjutnya Septiani (2015) dimana pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan

Dengan adanya pengalaman kerja seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dikuasai oleh seseorang pegawai yang telah dikuasai selama waktu tertentu bekerja akan berdampak pada kelancaran pekerjaan dalam upaya mempertahankan kinerja yang baik (Susanto, 2020).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Romauli Situmeang (2017) di mana pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Panambunan *et al.* (2017) di mana pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sehingga hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Leatemia (2018) dimana pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). Hasil penelitiannya diperoleh variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Octavianus *et al.* (2018) dimana pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado menunjukkan hasilnya bahwa secara simultan pengalaman kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang signifikan. Kemudian penelitian oleh Gunawan (2019) dimana pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. YI Shen Industrial. Hasil penelitiannya menunjukkan secara bersama-sama (simultan) pelatihan dan

pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. YI Shen Industrial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

Saran

Diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan untuk terus mempertahankan dan mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pelatihan kerja pegawai agar pegawai terus konsisten dan berkompeten dalam pekerjaan masing-masing pegawai. Selain itu penulis juga menyarankan kepada manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan untuk memberikan posisi kerja sesuai dengan pengalaman pegawai supaya bisa mempertahankan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Ayu Lestari Dan Tim Qiara Media (ed.)). CV. penerbit qiara media.
- Anggereni, N. W. E. S. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Ghozali, I. 2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Cet.VIII). universitas Diponegoro.
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93-106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Leatemia, S. Y. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1-10. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Mandalena, S. 2017. Pengantar Manajemen (I. Candrawinata (ed.)). DEEPUBLISH (Group Penerbit CV. BUDI UTAMA).
- Manuluang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Cipta Bangsa Nusantara.
- Martiana, & Syarifuddin. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado *the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of PT. Telkom Indonesia Manado Branch*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(3).
- Panambunan, O., Tewal, B., & Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Emba*, 5(2), 2183-2192.
- Purnamasari, W., & Ardhvani, I. W. 2021. Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri. Zifatama Jawa.
- Rahmawati, P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Retechindo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2.
- Septiani, V. M. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. 2020. Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (A. S. Falah (ed.)). CV. Global Aksara Pers.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyoadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. 2021. Manajemen Kinerja dalam Organisasi (J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisisk (T. Erang (ed.)). CV. Andi Offset.
- Sudiro, A. 2018. Perilaku Organisasi (R. Damayanti (ed.)). Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Alfabeta.
- Suryani, N. kadek, Sugianingrat, I. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. NILACAKRA.
- Susanto, Y. 2020. Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit (A. Rasyadany (ed.)). DEEPUBLISH (Group Penerbit CV. BUDI UTAMA).
- T Hani Handoko. 2013. Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. BPFE.
- Tjahyanti, A. S. 2017). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 9.
- Umar. 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. RajaWali Pers.
- Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. 2021. Kinerja Pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil (N. W. Sitiari & I. M. Sara (eds.)). Scopindo Media Pustaka.