

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAN, PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA KEDIRI

Yusuf Frian Al Fatoni¹⁾, Heru Sutapa²⁾, Agung Pambudi³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email : ¹⁾ yfrian7@gmail.com, ²⁾ herusutapa@uniska-kediri.ac.id,

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi bagian penting untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia perlu adanya peningkatan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu pegawai tetap Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri dengan berjumlah 48 pegawai.

Hasil penelitian diolah menggunakan bantuan program software IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan bahwa, Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji analisis regresi berganda maka diperoleh rumus persamaan $Y = 23,806 + 0,296 X_1 + 0,550 X_2 + 0,168 X_3$.

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

ABSTRACT

Human Resource Management is a crucial component in achieving company goals. Optimizing human resources requires improving employee performance. This study aims to analyze the influence of

Article History

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

competency, work experience, and training on employee performance at the Kediri City Culture, Tourism, Youth, and Sports Office. This study employed quantitative methods with multiple linear regression analysis. Data were obtained through observation, interviews, questionnaires, and literature review. The study used purposive sampling, involving 48 permanent employees at the Kediri City Culture, Tourism, Youth, and Sports Office.

The results, processed using IBM SPSS Statistics 25 software, indicate that competency has a significant partial effect on employee performance. Work experience has a partial effect on employee performance. Training has a partial effect on employee performance. Competence, work experience, and training simultaneously or jointly influence employee performance. From the results of the multiple regression analysis test, the equation formula obtained is $Y = 23.806 + 0.296 X1 + 0.550 X2 + 0.168 X3$.

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

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan globalisasi ditandai pesatnya kemajuan teknologi serta ilmu pengetahuan. Suatu organisasi perlu melakukan perubahan guna memberikan berbagai tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Seiring dengan kemajuan teknologi, instansi pemerintah dituntut untuk melayani masyarakat dengan menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan sekitar dengan mengikuti perkembangan berdasarkan situasi, kondisi serta terus melakukan perubahan. Setiap instansi pemerintahan umumnya mengandalkan pegawainya untuk mampu menjalankan tugas dengan baik, kompeten, efektif, efisien, dan profesional agar tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam instansi pemerintahan akan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat yang baik dan sesuai dengan harapan.

Manajemen Sumber Daya Manusia pada hakikatnya faktor penting serta menjadi fondasi dalam membangun sebuah organisasi baik mikro maupun makro. Organisasi tidak hanya meliputi lingkungan lokal namun juga bisa berskala global. Menurut Schuler dalam (Sutrisno:2015) Manajemen sumber daya manusia suatu penetapan vitalnya tenaga kerja di organisasi yang dijadikan sumber daya manusia penting untuk memberi kontribusi bagi wujud langkah suatu organisasi. Memiliki manfaat yakni peran dan aksi untuk mempratekkan bahwa SDM dipergunakan secara maksimum dan efisiensi bagi kepentingan individu maupun organisasi.

Organisasi diwajibkan dapat mengunci dirinya dapat melaksanakan ancap- ancap dan peningkatan sumber daya manusia berkelanjutan dengan menerapkan proses-proses manajemen secara efektif dan efisien. Suatu lingkungan organisasi perlu membiasakan diri beradaptasi dengan menerapkan perubahan-perubahan yang bersifat terencana maupun tidak terencana agar dapat menghadapi suatu tantangan yang mungkin dapat menjadi faktor penghambat, maka dari itu perlu penggalan sumber-sumber yang ada dalam organisasi yang dapat dijadikan

sebuah keunggulan agar berjalan secara berkelanjutan. Penerapan transformasi dalam organisasi akan menjadi kunci untuk tetap bertahan dan keberlangsungan dengan mempertahankan berbagai keadaan, maka peran suatu manusia secara kompetitif dan kompeten untuk dapat menciptakan suatu manajemen perubahan.

Manusia memiliki peranan penting serta dominan dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi, sebab berperan sebagai pelaku, perencana, pelaku utama, dan penentu dalam jalan atau tidaknya suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa wujud tindak langsung sumber daya manusianya. Secanggih apapun alat atau teknologi yang dimiliki tanpa peran manusia sebagai pelaku utama tidak akan menjadikan organisasi akan berjalan dengan baik, lancar, dan optimal. Setiap manusia mempunyai karakter, pikiran, perasaan, keinginan, latar belakang yang kompleks, dan berbeda, maka dari itu perlu teori-teori manajemen untuk mengatur ke arah tujuan organisasi yang optimal. Agar sistem organisasi berjalan baik dan terarah, dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan wajib memperhatikan aspek terkhusus seperti kompetensi, pengalaman kerja, dan pelatihan sebagai acuan untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja dari pegawai menuju suatu arah optimal dan konseptual.

Kinerja menjadi tingkat acuan kesuksesan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan. Kinerja sebagai perpaduan antara kemampuan, keahlian, bakat dan kreativitas yang dijalankan sesuai proses dan aturan dalam bentuk hasil kerja secara nyata. Menurut pendapat ahli Mangkunegara (2017:67) Kinerja suatu bentuk langsung dari suatu hasil yang dilakukan oleh seorang pegawai secara baik dan maksimum dalam melaksanakan kewajiban dan tugas sesuai dengan apa yang diberikan dan dipercayai oleh atasan. Berhasil atau tidaknya organisasi dipengaruhi faktor dari hasil kinerja pegawainya. Suatu kinerja yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan, jika apa yang dikerjakan sesuai dengan kepentingan organisasi, seperti acuan dalam kuantitas, kualitas, inisiatif, kemandirian, adaptibilitas, dan kerjasama yang dipadu dengan hasil kerja pegawai. dan jabatan yang harus dikerjakan secara profesional, maka dari itu kompetensi, Dalam suatu instansi pemerintahan pegawai memiliki tugas pengalaman kerja dan pelatihan mengambil peran besar di dalamnya.

Kompetensi memiliki peranan penting dalam berjalannya suatu organisasi. Kompetensi menyangkut keahlian, kemampuan, serta pengetahuan pegawai yang dimiliki dan dikuasai. Memiliki keahlian, kompetensi, dan profesional dalam menjalankan tugas merupakan suatu kewajiban yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Marwansyah (2016:36) Kompetensi merupakan pola pikir dalam berwawasan, terampil, perilaku, dan karakter individu yang dijalankan guna berhasil dalam menjalankan pekerjaan. Kompetensi yang baik menggunakan standar yang telah dibuat dan dijalankan melalui sistem pelatihan dan pengembangan. Pegawai wajib menjalankan sistem pekerjaan yang baik pada organisasi untuk menghadapi perubahan di dalam lingkungan, suatu saat akan terjadi.

Kompetensi yang baik akan mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai sehingga akan mempengaruhi jalannya suatu organisasi ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dalam mewujudkan sumber daya yang profesional dan berkompeten dalam suatu instansi maka dilakukan pembinaan karir pegawai yang dijalankan atas keseimbangan antara karir dan prestasi dalam bekerja. Pengembangan pegawai dalam kompetensi menjadi suatu kewajiban agar tercapai suatu organisasi dalam instansi sehingga terwujudnya kinerja maksimum dan memberikan pelayanan kepada khalayak umum dengan terbaik. Pemberian beasiswa atau tugas

belajar dapat mengembangkan kompetensi pegawai dan meningkatkan kemampuan intelektual sehingga memunculkan inovasi sesuai dengan bidang dan tugas ke arah yang efektif dan efisien yang bermanfaat terciptanya tata kelola dalam instansi yang baik, bersih dan melayani.

Pengalaman kerja merupakan seorang guru terbaik. Dalam suatu instansi memiliki pengetahuan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki adalah modal penting bagi pegawai dalam menghasilkan kinerja terbaik yang akan diberikan. Pengetahuan dan keterampilan yang sudah diketahui, dimiliki, dan dikuasai pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang sudah dimiliki. Menurut pendapat Basari (2013:45) Pengalaman kerja seorang pegawai perlu mendapatkan posisi khusus dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin lama bekerjanya pegawai maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, sebaliknya semakin kurang masa kerja pegawai maka semakin terbatas pengalaman yang diperoleh. Pengalaman dalam melakukan pekerjaan akan memberikan keahlian, keterampilan, pengetahuan, serta penguasaan pekerjaan untuk pegawai, seandainya minimnya pengalaman kerja seorang pegawai akan menyebabkan keterampilan dan keahlian yang didapat akan makin rendah.

Pegawai yang terseleksi memiliki keahlian secara profesional telah memiliki bekal pengalaman akan memungkinkan untuk mewujudkan prestasi dan kinerja yang baik bagi instansi. Apabila seorang pegawai tidak memiliki cukup pengalaman dalam bidangnya maka akan membutuhkan waktu untuk melakukan adaptasi dan memiliki resiko kegagalan pada awal pekerjaannya. Pengalaman kerja terjadi jika pegawai telah lama menekuni bidang pekerjaannya sehingga mengetahui seluk-beluk bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan baik dalam menjalankan perintah dan melaksanakan apa yang harus dikerjakan. Tinggi rendahnya suatu pengalaman sangat dipengaruhi seberapa lama pegawai melakukan pekerjaan pada bidang kerja maupun suatu jabatan. Suatu instansi pada saat proses perekrutan calon pegawai untuk ditempatkan dalam suatu pekerjaan atau jabatan dalam organisasi harus melakukan seleksi secara tepat dan transparansi agar tidak terjadi kesalahan dalam proses penempatan.

Pelatihan di dalam sumber daya manusia menjadi sarana vital dalam proses pengembangan pegawai sebab sebagai sarana mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pada kemudian hari. Pelatihan sebagai modal untuk dapat menghadapi tantangan dan perubahan-perubahan akan terjadi, baik faktor internal dan eksternal. Pegawai dituntut memiliki kemampuan serta keterampilan secara profesional untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diembannya. Dalam instansi pemerintahan pengembangan pegawai diperlukan untuk dapat membantu meningkatkan pengetahuan serta mengembangkan keterampilan pegawai dengan adanya program pelatihan kerja. Memiliki pegawai yang berkompeten, berprestasi serta memiliki kemampuan secara profesional merupakan tujuan dari sebuah instansi untuk dapat bergerak ke masa depan dengan merancang pengembangan pegawai. Pentingnya bagi organisasi untuk memberikan pelatihan serta pendidikan kepada pegawai bukan hanya bermanfaat untuk pegawai semata namun meningkatkan pengetahuan serta mengembangkan keterampilan pegawai memberikan manfaat bagi instansi untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya. Meningkatnya produktivitas pegawai diartikan bahwa instansi akan meraih keuntungan. (Kholiq, 2014).

Menurut Chan dalam buku Priansa (2018:175) menunjukkan bahwa dalam pelatihan perlu tersedianya ukuran untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai. Terdapat dua penjelasan dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja perlu ditingkatkan untuk menghasilkan

kesenjangan serta maksimalnya kemampuan pegawai, memiliki dan meningkatkan wawasan serta kemampuan sangat dibutuhkan dalam melaksanakan kinerja. Kedua, pembelajaran dimanfaatkan semaksimal mungkin sesuai kriteria. Pegawai diharapkan akan membuat perubahan atau transformasi dalam meningkatkan suatu kinerja dengan mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan bertindak untuk memenuhi keberhasilan organisasi baik berjangka pendek maupun panjang. Dengan adanya pelatihan pegawai dapat memperoleh kemampuan tambahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik, mudah, lebih cepat serta berkualitas tinggi yang akan menghasilkan kinerja lebih baik dan optimal.

Kedudukan serta peranan Aparatur Sipil Negara (ASN) bagian dari elemen negara mempunyai tugas sebagai pelayanan masyarakat dengan memberi layanan publik dengan sebagai pedoman iman serta ketaqwaan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk menjalankan tugas secara baik dan optimal, maka berinovasi bagi pegawai bagusnya diselenggarakan untuk mengoptimalkan mutu pegawai. Pelaksanaan roda pemerintahan daerah, bupati serta walikota sebagai pimpinan wilayah tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya dinas layanan yang membantu mengontrol roda pemerintahan. Adanya kantor dinas yang dipimpin oleh Bapak Kepala Dinas mempunyai kewajiban layanan serta elemen administratif kepada Bupati atau Walikota. Hal ini sangat penting dalam pelaksanaannya roda pemerintahan daerah yang unggul dan optimal dalam melayani masyarakat. Pemerintahan berperan sebagai pelaksana tugas dan layanan publik. Dalam melaksanakan tugas serta kewajiban, memiliki maksud yakni memperkirakan hasil kerja yang efektif dan maksimum. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan profesional hendaknya pegawai mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta ilmu pengetahuan untuk mampu memberikan pelayanan publik yang optimal.

Sesuai yang tertera pada UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Bab IV pasal 11 ayat (2) ditetapkan bahwa sektor pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kota dan Daerah Kabupaten adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi, dan tenaga kerja.

Objek penelitian ini ialah pegawai dari Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri yang berlokasi pada Jalan KDP Slamet No. 33 Mojoroto, Kota Kediri, dimana merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dan berfungsi merumuskan promosi teknis di bidang pengembangan dan pemasaran pariwisata dan ekonomi kreatif, pelestarian kebudayaan dan kesenian, pembinaan dan pemberdayaan kepemudaan, serta pembinaan dan peningkatan prestasi sektor keolahragaan. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri perlu menjalankan sesuai strategi untuk tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pra-survey melalui wawancara yang dilaksanakan peneliti, dimana Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri sebagai pusat perkantoran daerah memiliki upaya serta tujuan untuk mewujudkan pelayanan publik yang optimal sesuai dengan tujuan pemerintahan. Pada dasarnya setiap instansi memiliki keunggulan, kelemahan, dan permasalahan dari masing masing kantor. Terdapat permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala SUB Bagian Umum, Kepala TU dan Pegawai per bidang Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kota Kediri terdapat permasalahan terkait kompetensi kerja yakni terdapat kemampuan pegawai

yang belum profesional hal ini ditunjukkan dari pegawai yang belum menguasai teknologi terkini seperti penguasaan mengetik surat, pengelolaan data dalam Microsoft Office serta penguasaan teknologi terbaru seperti editing, software, penguasaan internet dan yang lain- lain. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut terhambat dan memerlukan bantuan dari rekan kerja lainnya. Kendala lain terkait kompetensi pegawai adalah indikator pengetahuan, hal ini ditunjukkan dengan terdapat pegawai yang bukan merupakan lulusan atau ahli pada bidang yang digeluti namun menempati posisi kerja yang berbeda seperti lulusan ilmu ekonomi menempati posisi kerja pada bidang kebudayaan. Sebagai contoh lain penempatan pegawai bidang pariwisata bukan merupakan lulusan dari kepariwisataan, hal ini memerlukan adaptasi pemahaman serta pengetahuan, kemampuan pegawai yang dimiliki.

Permasalahan kerja terkait Pengalaman Kerja, Kepala SUB Bagian Umum menyatakan bahwa terdapat pegawai yang menempati posisi jabatan tidak sesuai pengalaman kerja yang dimiliki, sebagai contoh Kepala Dinas merupakan pimpinan baru yang berasal dari Kantor Kecamatan, sedangkan Kepala SUB Bagian Umum merupakan pegawai baru yang berasal dari Dinas UMKM yang saat ini berpindah pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri, hal ini mempengaruhi kinerja pegawai seperti keterampilan dan pengetahuan yang kurang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sehingga harus melakukan penyesuaian penguasaan pekerjaan dan adaptasi kembali terhadap jenis pekerjaan yang baru dan lingkungan kerja yang ditempatinya. Pengalaman kerja yang kurang sesuai dengan bidangnya membutuhkan penyesuaian karena sebelumnya pegawai memiliki pengalaman pada bidang lain saat ini harus beradaptasi dengan bidang baru yakni pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Pegawai baru harus mempelajari dan menguasai bidang baru terkait kebudayaan, kepariwisataan, kepemudaan, dan keolahragaan yang merupakan bidang kerja yang sedang digeluti saat ini.

Permasalahan berikutnya terkait Pelatihan Pegawai, Pegawai Bidang Kebudayaan menyatakan bahwa terdapat kendala kurangnya pelatihan dari pusat oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan. Selama beberapa tahun terakhir terlebih pada masa pandemi Covid-19 tidak ada pelatihan yang diadakan. Penyelenggaraan pelatihan sangat penting bagi pegawai sebab sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas seorang pegawai pada bidangnya. Minimnya pelatihan akan mempengaruhi hasil kinerja, terlebih terdapat kendala yakni pegawai yang menempati bidang pekerjaan yang tidak sesuai keahlian. Pelatihan sangat diperlukan guna memberi ilmu pengetahuan baru, keterampilan terkini, serta mengembangkan skill pegawai baru maupun pegawai lama. Dalam masa pandemi bidang pekerjaan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kota Kediri mengalami kendala kurang optimal karena pada masa pandemi bidang pekerjaan tersebut kurang dapat dilaksanakan karena pengurangan aktivitas bahkan tidak diselenggarakan program yang biasanya diadakan, hal ini mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan sangat diperlukan untuk memberikan ilmu dan wawasan baru untuk pegawai dapat menyesuaikan pekerjaan selama pandemi.

Program pelatihan selama pandemi dapat diselenggarakan untuk pegawai melalui *Online Training*, pelatihan dapat memberikan informasi, wawasan, serta metode penyesuaian pekerjaan baru. Program kebudayaan dapat dilaksanakan secara daring dengan tetap melestarikan budaya seperti Labuh Bumi, Larung Saji dan pada Bidang Kepemudaan dapat diberi bekal pelatihan pegawai untuk melaksanakan pengembangan kepemudaan Kota Kediri dengan *virtual event*

secara *live* pada media online sehingga pada kedua bidang tersebut selama pandemi tetap dapat menyelenggarakan acara yang dilaksanakan dan ditonton oleh masyarakat secara online.

Peneliti telah melakukan pra-penelitian dan wawancara kepada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga yang berada di kota Kediri, disampaikan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa terdapat fenomena serta kendala yang mempengaruhi kinerja pegawai menjalankan kewajiban dan pertugasan. Berdasarkan apa yang menjadi latar belakang dalam perihal di atas, maka peneliti melakukan penelitian serta mengkaji lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini berada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Probabilitas Korelasi	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,439	0,002	VALID
	X1.2	0,439	0,002	VALID
	X1.3	0,628	0,000	VALID
	X1.4	0,439	0,002	VALID
	X1.5	0,600	0,000	VALID
	X1.6	0,628	0,000	VALID
	X1.7	0,541	0,000	VALID
	X1.8	0,698	0,000	VALID
	X1.9	0,413	0,004	VALID
	X1.10	0,397	0,005	VALID
	X1.11	0,649	0,000	VALID
	X1.12	0,413	0,004	VALID
Pengalaman Kerja	X2.1	0,526	0,000	VALID
	X2.2	0,741	0,000	VALID
	X2.3	0,466	0,001	VALID
	X2.4	0,453	0,001	VALID
	X2.5	0,511	0,000	VALID
	X2.6	0,475	0,001	VALID
	X2.7	0,389	0,006	VALID
	X2.8	0,585	0,000	VALID

	X2.9	0,507	0,000	VALID
	X2.10	0,461	0,001	VALID
Pelatihan	X3.1	0,564	0,000	VALID
	X3.2	0,319	0,027	VALID
	X.33	0,591	0,000	VALID
	X3.4	0,645	0,000	VALID
	X3.5	0,561	0,000	VALID
	X3.6	0,431	0,001	VALID
	X3.7	0,534	0,000	VALID
	X3.8	0,672	0,000	VALID
	X3.9	0,465	0,001	VALID
	X3.10	0,475	0,001	VALID
	X3.11	0,632	0,000	VALID
	X3.12	0,543	0,000	VALID
Kinerja Pegawai	Y.1	0,564	0,000	VALID
	Y.2	0,319	0,027	VALID
	Y.3	0,591	0,000	VALID
	Y.4	0,645	0,000	VALID
	Y.5	0,561	0,000	VALID
	Y.6	0,431	0,001	VALID
	Y.7	0,534	0,000	VALID
	Y.8	0,453	0,001	VALID
	Y.9	0,465	0,001	VALID
	Y.10	0,587	0,000	VALID
	Y.11	0,636	0,000	VALID
	Y.12	0,541	0,000	VALID

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil tabel diatas sehingga didapatkan kesimpulan bahwasanya seluruh butir pernyataan pada kuesioner item variabel kompetensi, pengalaman kerja, pelatihan, dan kinerja pegawai didapatkan nilai probabilitas Sig 2-tailed kurang dari 0,05. Sehingga variable tersebut dapat dinyatakan butir pernyataan kuesioner pada kompetensi, pengalaman kerja, pelatihan, dan kinerja pegawai seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,746	> 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,684	> 0,60	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,627	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,611	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil uji reliabilitas setiap item antara variabel Kompetensi (X1) mempunyai nilai sebesar 0,746. Nilai reliabilitas variabel Pengalaman Kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,684. Nilai reliabilitas variabel Pelatihan (X3) mempunyai nilai sebesar 0,627. Nilai reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 0,611. Dapat diketahui jika hasil dari *Cronbach's Alpha* pada variabel penelitas lebih dari 0,60 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai SIG	Ketentuan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,110	> 0,05	Normal
Pengalaman Kerja (X2)	0,245	> 0,05	Normal
Pelatihan (X3)	0,157	> 0,05	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,264	> 0,05	Normal

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil dari uji normalitas diatas maka didapatkan hasil bahwasanya nilai signifikansi Asymp. Sig. pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,110. Variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,245. Variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,157. Dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,264. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan apabila seluruh komponen variabel telah memenuhi kriteria nilai signifikansi dan terdistribusi dengan normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. (<i>Deviation From Linierity</i>)	Standart Linier	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,124	> 0,05	Linier
Pengalaman Kerja (X2)	0,100	> 0,05	Linier
Pelatihan (X3)	0,324	> 0,05	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji linieritas sehingga didapatkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,124 di atas nilai ketentuan 0,05. Nilai signifikansi Pengalaman Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,100 di atas nilai ketentuan 0,05. Sedangkan nilai signifikansi Pelatihan (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,324 diatas nilai ketentuan 0,05. Sehingga hasil dari uji linieritas pada riset ini dapat dinyatakan semua variabel independen (bebas) mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen (terikat).

Uji Multikolinieritas

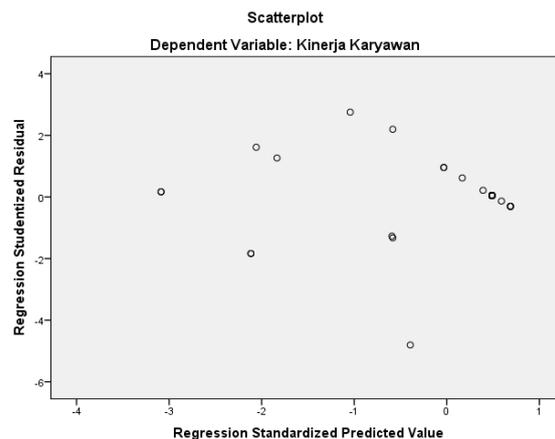
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	793	1,261	Linier
Pengalaman Kerja (X2)	796	1,257	Linier
Pelatihan (X3)	956	1,046	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji multikolinieritas sehingga didapatkan bahwa nilai tolerance Kompensasi (X1) sebesar $793 > 0,10$ dan nilai VIF $1,261 < 10$. Nilai tolerance Pengalaman Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $796 > 0,10$ dan nilai VIF $1,257 < 10$. Sedangkan nilai tolerance Pelatihan (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $956 > 0,10$ dan nilai VIF $1,046 < 10$. Sehingga hasil dari uji multikolinieritas pada riset ini dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas pada semua variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatter plot pada hasil pengujian tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan memperlihatkan bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Sehingga berdasarkan grafik sumbu tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sumbu scarterr plot dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T-hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,296	8,040	0,000	H1 Diterima
Pengalaman Kerja (X2)	0,550	2,577	0,013	H1 Diterima
Pelatihan (X3)	0,168	3,356	0,002	H1 Diterima
Taraf Sig.				0,05
Konstanta (a)				23,806

Sumber : Data diolah, 2025.

$$Y = 23,806 + 0,296 x_1 + 0,550 x_2 + 0,168 x_3$$

Bedasarkan persamaan regresi di atas, sehingga dapat dituliskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (*a*)

Nilai konstanta senilai 23,806 dapat diartikan apabila terdapat pengaruh pada variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan pelatihan sehingga variabel kinerja pegawai (*Y*) memiliki pengaruh senilai 23,806.

2. Koefisien Regresi Variabel Kompetensi (*X*₁)

Variabel Kompetensi (*X*₁) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,296. Jika variabel kompetensi (*X*₁) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,296.

3. Koefisien Regresi Variabel Pengalaman Kerja (*X*₂)

Variabel Pengalaman Kerja (*X*₂) mempunyai nilai koefisien positif senilai 0,550. Apabila variabel pengalaman kerja (*X*₂) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,550.

4. Koefisien Regresi Variabel Pelatihan (*X*₃)

Variabel Pelatihan (*X*₃) mempunyai nilai koefisien positif senilai 0,168. Apabila variabel pelatihan (*X*₃) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,168

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Constant	B	Beta	T	Sig.
	23.806		9.254	0.000
Kompensasi (X1)	0.296	0.667	8.040	0.000
Pengalaman Kerja (X2)	0.055	0.213	2.577	0.013
Pelatihan (X3)	0.168	0.253	3.356	0.002

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan Hasil Uji Parsial (Uji-T), sehingga dapat dijelaskan hasil perhitungan Uji-T sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompetensi, diketahui jika nilai T-Hitung senilai 8.040 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan H₀ diterima dan H_a diterima, didapatkan bahwa uji parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pengalaman kerja, diketahui jika nilai T-Hitung senilai 2.040 dan nilai Sig. 0,013 < 0,05. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan H₀ diterima dan H_a diterima, didapatkan bahwa uji parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3) Pengaruh Pelatihan (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pelatihan, diketahui jika nilai T-Hitung senilai 3.356 dan nilai Sig. 0,002 < 0,05. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan H₀ diterima dan H_a diterima, didapatkan bahwa uji parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.047	46.488	0.000
Residual	0.109		

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis Uji-F (simultan) diperoleh nilai signifikansi pada Uji-F senilai 0,000 < sig. 0,05, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa H_{a4} diterima dan H_{o4} diterima. Dengan demikian variabel Kompetensti (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Pelatihan (X₃) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R ²	Adjs. R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.872 ^a	0.760	0.744	0.329

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan data hasil uji koefisien determinan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Korelasi (R) = 0.872^a

Dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara variabel independen yang terdiri dari variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga.

2. Koefisien Determinasi R² = 0.760

Hasil perhitungan koefisien dterminasi diperoleh sebesar 0.760 yang artinya besarnya pengaruh Kompetensi (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Pelatihan (X₃) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga senilai 76% sedangkan factor lain sebesar 24% dipengaruhi dengan variabel lain yang tidak dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti sehingga diperoleh kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis pada variabel Kompetensi (X₁) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Dengan ini membuktikan bahwasanya semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai instansi baik dalam segi pengetahuan, pemahaman, dan sikap pegawai memberi pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan semakin baik dan terampil kemampuan yang dimiliki seorang pegawai maka hasil kerja yang dihasilkan semakin baik dan produktif. Dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
- 2) Hasil pengujian hipotesis pada variabel Pengalaman Kerja (X₂) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Dengan ini membuktikan bahwasanya semakin berpengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai instansi baik dalam segi lama waktu kerja, tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan memberi pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan semakin berpengalaman seorang pegawai maka hasil kerja yang dihasilkan semakin baik dan produktif. Dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 yang artinya

bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05

- 3) Hasil pengujian hipotesis pada variabel Pelatihan (X_3) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Dengan ini membuktikan bahwasanya semakin baik pelatihan yang diberikan oleh instansi kepada seorang pegawai maka memberi pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan semakin banyak pembekalan dan pelatihan yang berikan serta disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan kompetensi masa kini maka hasil kerja yang dihasilkan semakin baik dan produktif. Dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
- 4) Variabel Kompetensi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pelatihan (X_3) secara simultan (Bersama-sama) mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Dengan ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut jika disandingkan secara bersama-sama berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomo.
- Arifin. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Asri, Said, M., & Sridamayanti. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Seiko:Journal of Management & Business*, 3(3),59–64.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/726/0>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Basari, I. (2013). Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Multi Karya Bandung. *Jurnal Ilmiah*, 41–57.
- Dahlan, Hasim D, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No, Hal 69-75.
- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1).
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali., A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah 2018. 45(45), 95–98.
- Ismanto. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap. Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di. Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Skripsi S1. Universitas Negeri. Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara., A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedu)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214>
- Mona, D. (2015). Penggunaan Regresi Linear Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa Sawit Kasus : Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Deo Kabupaten Talaud. *JdC*, 4(2) (2015).
- Panambunan Octaviana, B. T. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2183–2192.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Pribadi, A. B. (2014). *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implimentasi Model Addie*. Jakarta: Kencana.
- Raharjo, Slamet, Patricia Dhiana Paramita, dan M. M. W. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD PATI KOTA Kabupaten Pati. *Journal Of Management*. 2(2).
- Ricardianto, P. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. In Media. Bogor.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Subroto, D. E., Darmawan, E., Bidang, D., Sekolah, M., Ilmu, T., & Banten, E. (2022). Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan purwakarta kota cilegon. 17(1), 22–28.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto., S. & A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keem)*. Jakarta : Rajawali Pers.