

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTANDAN PERIKANAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Deanirah M. A. Rindengan¹ Djurwati Soepeno² Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi

deaniraangelie@gmail.com¹ watisoepeno@unsrat.ac.id² yantjeuhing@gmail.com³

Abstrak: Tujuan Penelitian (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Utara (2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Utara (3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Utara (4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sulawesi Utara. Dalam penelitian ini yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai IBM SPSS Version

26. Pupulasi dan Sampel berjumlah 103 Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil analisa menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara berpengaruh secara parsial, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara berpengaruh secara parsial, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara berpengaruh secara parsial.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja

Abstract: Research Objectives (1) To determine the effect of competency on employee performance at the North Sulawesi Province Maritime and Fisheries Service (2) To determine the effect of work discipline on employee performance at the North Sulawesi Province Maritime and Fisheries Service (3) To determine the effect of work experience on employee performance at the North Sulawesi Province Maritime and Fisheries Service (4) To determine the influence of competency, work discipline and work experience on employee performance at the North Sulawesi Province Fisheries and Maritime Service. In this study, analysis was used using

multiple linear regression, with analytical test tools used IBM SPSS Version 26. The population and sample were 103 employees at the Fisheries and Maritime Service of North Sulawesi Province. The results of the analysis show that simultaneously Competency, Work Discipline and Work Experience have a partial effect on Employee Performance at the Regional Maritime and Fisheries Service of North Sulawesi Province. North Sulawesi Province Regional Maritime Affairs and Fisheries has a partial effect, Work Experience on Employee Performance at the North Sulawesi Province Regional Maritime and Fisheries Service has a partial effect.

Keywords: *Competency, Work Discipline, Work Experience, Performance*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi suatu organisasi serta sebagai penggerak dan penentu setiap proses berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi. Peningkatan sumber daya manusia juga sangat diperlukan karena bisa menjadi solusi dari setiap permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kinerja dalam suatu organisasi menjadi salah satu hal yang penting dalam mendukung kinerja dan produktivitas suatu organisasi.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara terbilang sudah cukup baik namun belum bisa dikatakan sempurna karena masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya kompetensi.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentranfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati Gultom (2019), Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk menunjukkan pengetahuan. Dengan kata lain, seseorang dianggap memiliki kompetensi jika ia

memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan dan karakteristik profesi yang dijalankannya.

Selain itu, Faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Dalam suatu organisasi atau Perusahaan, disiplin merupakan fungsi operatif, karena semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai pegawainya. Menurut Rivai dalam Rizki dan Suorajang (2017) Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Pengalaman kerja juga merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan pegawainya. Menurut Wariati (2015), pengalaman kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pegawai telah mengakumulasi pengalaman kerja yang cukup, pengalaman tersebut bukan hanya sekadar catatan masa lalu, melainkan menjadi suatu modal yang dapat memberikan kontribusi positif untuk perkembangan dan kesuksesan masa depan pegawai tersebut.

Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu pelaksana dari lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang bertanggung jawab dalam bidang kelautan dan perikanan yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah berarti bahwa dinas ini bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek tersebut sesuai dengan otonomi daerah. Pemerintah daerah memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengatur hal-hal yang terkait dengan kelautan dan perikanan di Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara bahwa sebagian pegawai di DKPD masih memiliki kekurangan dalam hal keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dinas Kelautan dan Perikanan mungkin menghadapi kesenjangan keterampilan antara generasi, terutama dengan masuknya pegawai baru yang memiliki keahlian teknologi modern, sementara pegawai yang lebih lama mungkin belum sepenuhnya memahami atau mengadopsi teknologi tersebut. Kekurangan keterampilan dan keahlian tersebut diatribusikan kepada perbedaan latar belakang pendidikan pegawai. Artinya, adanya variasi dalam tingkat pendidikan atau fokus studi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi sejauh mana

pegawai dapat memenuhi persyaratan pekerjaan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Selain itu dalam hal disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara masih belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari data yang ada bahwa jumlah absensi pegawai yang mengalami fluktuatif selama empat bulan terakhir, jumlah pegawai, hari kerja, dan total status ketidakhadiran pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara selama empat bulan terakhir (Maret, April, Mei, dan Juni). Dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah absensi pegawai mengalami fluktuasi selama periode tersebut. Data menunjukkan bahwa jumlah absensi pegawai bervariasi dari bulan ke bulan. Misalnya, bulan April memiliki total status ketidakhadiran yang lebih rendah dibandingkan dengan bulan Maret, tetapi fluktuasi kembali terjadi di bulan Mei dan Juni. Fluktuasi ini menunjukkan adanya variasi dalam kehadiran pegawai selama periode tersebut. fluktuasi absensi ini dapat berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Kehadiran yang tidak konsisten atau tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat merugikan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Selain kompetensi dan disiplin kerja maka pengalaman kerja menjadi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain Pendidikan formal yang harus dimiliki individu juga perlu memiliki pengalaman kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi, untuk meneliti suatu karir dan mengembangkan dirinya, pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi yang berbeda-beda, sehingga hal ini disebabkan setiap pekerja yang berbeda-beda yang telah diselesaikan berulang-ulang dalam menempuh perjalanan karirnya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Utara masih dikatakan minim yang disebabkan karena perubahan – perubahan atau mutasi yang sering dilakukan. Dengan demikian pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019) mengatakan bahwa SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kompetensi

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Sutrisno (2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

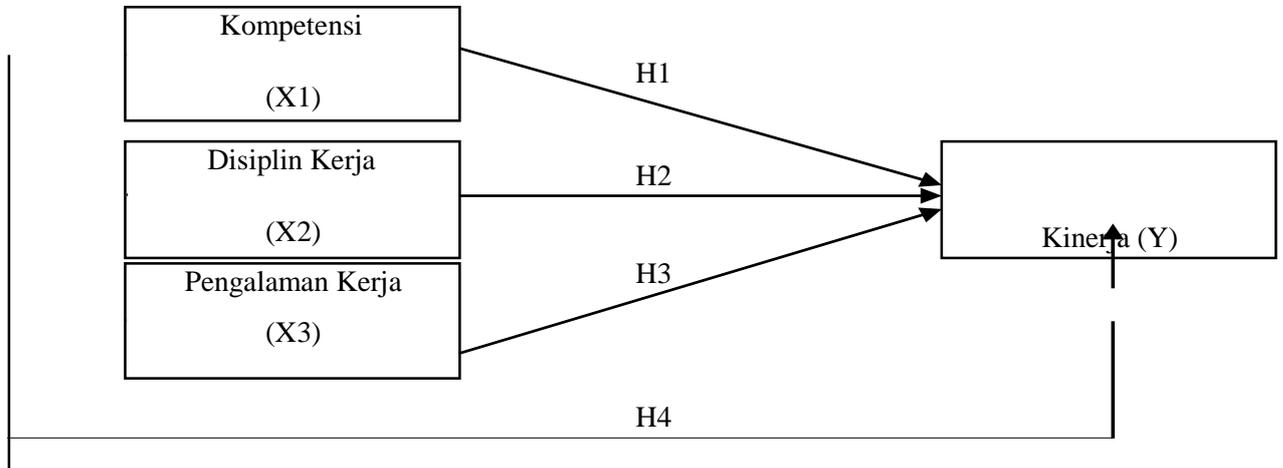
Penelitian Terdahulu

Penelitian Rumimpunu, Lengkong dan Sepang (2018) yang berjudul Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut. Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Populasi penelitian sebanyak 77 pegawai dan sampel yang digunakan sebanyak 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. BAPPEDA Provinsi Sulut sebaiknya memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik, dan meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya masing masing, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Penelitian Ratulangi dan Soegoto (2019) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Sampling Jenuh. Populasi sebanyak 89 karyawan dan jumlah sampel yang sama 89 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.

Penelitian Pongoh, Mananeke dan Sendow (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 86 orang karyawan TVRI stasiun Sulut dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut terus meningkat tiap tahunnya.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

H2 : Diduga disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

H3 : Diduga Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

H4 : Diduga Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut peneliti dapat mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi dan Besaran Sampel

Kothari (2018), populasi ialah keseluruhan subjek, obyek, ataupun fenomena dan digunakan fokus penelitian serta memiliki kriteria yang sama dan relevan." Populasi bisa berbentuk manusia, hewan, benda, organisasi, ataupun fenomena sosial yang menjadi objek penelitian. Populasi yang digunakan pada riset ini yakni semua pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi utara 103 pegawai. Menurut Sugiyono (2015:118) Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Apabila Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 51 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Data primer menurut Sugiyono (2013:137) adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen - dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer kedua atau sumber pertama di lapangan. Data sekunder menurut Sugiyono (2013:137) adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Pengumpulan data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka dan pencarian jurnal yang sesuai dengan permasalahan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian terdapat beberapa cara yaitu: Kuesioner atau Angket, Pengukuran Variabel, dan Studi Pustaka atau Literature.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas menggunakan alat ukur berupa program komputer atau SPSS for windows, dan jika dalam pengukuran terdapat korelasi yang signifikan antara skor target dengan skor total, maka skor yang bersangkutan valid (Ghozali,

2013). Pengukuran reliabilitas dilakukan pada satu sampel atau pengukuran hanya sekali, setelah itu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur rasio responnya. SPSS menawarkan kemampuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2013).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penting untuk mengubah data menjadi informasi yang berarti. Data yang terkumpul dari kuesioner akan diolah melalui tahap uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Data tersebut akan dikodekan sesuai dengan skala Likert (1-5) dan ditabulasikan menggunakan program komputer SPSS untuk analisis statistik.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian hipotesis klasik yang terdiri dari pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas. Dan normalitas. Menurut Ghozali (2013) Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan tes yang akan menemukan kesamaan gejala multikolinearitas antara persamaan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini menggunakan uji dengan melihat grafik plot yaitu jika terdapat pola tertentu pada titik – titiknya maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain itu Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dummy atau residual dalam model regresi tersebut berdistribusi normal

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013).

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji hipotesis ini maka digunakan statistic F.

Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

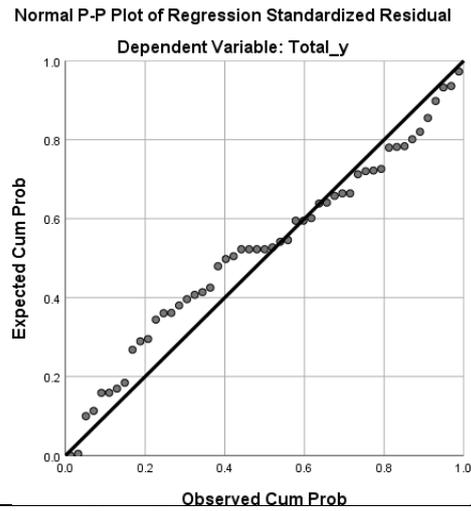
Variabel	Indikator	Sig	Status
Kompetensi (X1)	X1.1	0.876	Valid
	X1.2	0.834	Valid
	X1.3	0.914	Valid
	X1.4	0.891	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.605	Valid
	X2.2	0.849	Valid
	X2.3	0.875	Valid
	X2.4	0.888	Valid
	X2.5	0.890	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0.614	Valid
	X3.2	0.870	Valid
	X3.3	0.922	Valid
	X3.4	0.884	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.938	Valid
	Y2	0.951	Valid
	Y3	0.936	Valid
	Y4	0.954	Valid
	Y5	0.871	Valid

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel yang diuji menunjukkan validitas, meskipun beberapa memiliki nilai korelasi terendah. Nilai korelasi indikator tersebut melebihi ambang batas yang ditetapkan dalam penelitian ini (0.299 dengan tingkat signifikansi 1%).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas



Variabel	Cronbach's alpha	Status
Kompetensi (X1)	0.836	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.811	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0.824	Reliabel
Kinerja (Y)	0.830	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha keseluruhan variabel > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian dapat diandalkan (reliable).

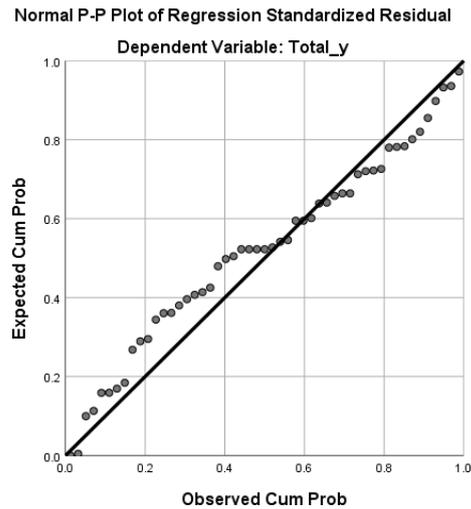
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji

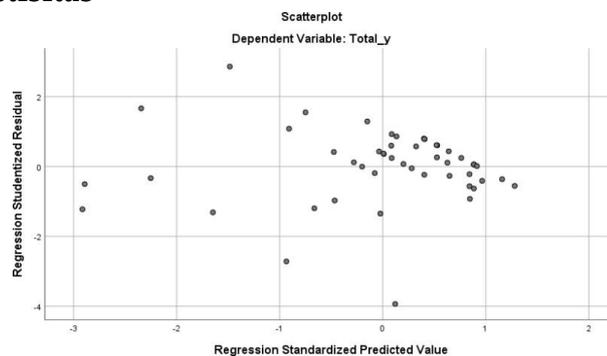
Sumber: IBM SPSS

Berdasarkan hasil pada menunjukkan bahwa grafik uji menggambarkan penyebaran diagonal dan penyebarannya garis diagonal grafik tersebut, regresi yang digunakan dalam memenuhi asumsi normalitas.



Normalitas
 version 26 (2023)
 gambar 2 diatas, normalitas data disekitar garis mengikuti arah maka model penelitian ini

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil gambar 3 diatas, garis uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0.317	3.154
Disiplin Kerja (X2)	0.482	2.076

Pengalaman Kerja (X3)	0.529	1.892
-----------------------	-------	-------

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), (X2) dan (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF > 1.00.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.748	2.965		.252	.802
Total_X1	-.881	.235	-.527	-3.744	.000
Total_X2	.543	.182	.340	2.981	.005
Total_X3	1.406	.154	.995	9.137	.000

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat konstanta (nilai a) sebesar 0.748 yang merupakan belum dipengaruhi oleh variabel lain. dan untuk variabel (X1) (nilai B) sebesar -0.881, variabel (X2) (nilai B) sebesar 0.543, serta (X3) (nilai B) sebesar 1.406.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.748	2.965		.252	.802
Total_X1	-.881	.235	-.527	-3.744	.000
Total_X2	.543	.182	.340	2.981	.005
Total_X3	1.406	.154	.995	9.137	.000

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi yang signifikan ($0.000 > 0.05$), sehingga hipotesis pertama tentang

pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima. Variabel disiplin kerja (X2) juga menunjukkan signifikansi yang cukup ($0.005 < 0.05$), sehingga hipotesis kedua tentang pengaruh disiplin kerja diterima. Sementara itu, variabel pengalaman kerja (X3) juga menunjukkan signifikansi yang cukup ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis ketiga tentang pengaruh pengalaman kerja diterima pada kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	986.272	3	328.757	37.482	.000 ^b
	Residual	412.238	47	8.771		
	Total	1398.510	50			

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian dengan sebanyak 51 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu F hitung $37.482 > 2.37$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.686	2.962

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, nilai R adalah 0.840 dan nilai R square (R²) adalah 0.705. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel (X1), (X2) dan (X3) adalah sebesar 0.686 atau 68.6%.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapatkan variabel Kompetensi, Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja berpengaruh. Karena dari pengolahan data

diketahui bahwa Secara simultan Kompetensi, Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan yang dilndasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerjaseseorang untuk secara teratur, tekun terus- menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Bisa dilihat dari indikator seperti "Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti computer dll, Karakteristik yang baik dimiliki karyawan dalam meningkatkan kompetensinya, Keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan saya untuk menjalankan tugas". Kompetensi membantu pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yangsesuai, pegawai dapat mengatasi tugas-tugas yang kompleks, beradaptasi dan memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Tetapi, kompetensi bisa menjadi negatif terhadap kinerja jika seorang pegawai merasa terlalu percaya diri atau menganggap dirinya lebih unggul, sikap tersebut dapat menghambat kemauan untuk belajar dan berkembang. Selain itu, pegawai yang terlalu fokusbersaing dengan orang lain daripada bekerja sama, itu dapat merugikan kinerja secara keseluruhan. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatukemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Bisa dilihat pada indikator seperti "Saya selalu berusaha untuk taat

pada standar kerja yang ditetapkan, Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan dan juga berhati-hati saat menggunakan segala peralatan dan perlengkapan kantor, Saya datang dan pulang tepat waktu". Disiplin membantu pegawai untuk mengatur waktu dengan lebih baik. Mereka cenderung memprioritaskan tugas-tugas yang penting dan menyelesaikannya. Pegawai yang disiplin biasanya lebih cenderung untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Mereka memperhatikan detail, mengikuti prosedur dengan benar, dan berkomitmen terhadap standar kualitas. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja bisa menciptakan fondasi yang kuat untuk kinerja yang baik dan berkelanjutan terutama dalam lingkungan kerja. Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Bisa dilihat dari indikator seperti "Saya dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh instansi, Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan mudah, Sebelum bekerja disini, saya sudah pernah bekerja ditempat lain". Pengalaman kerja memiliki banyak manfaat dalam dunia kerja. Ketika seorang pegawai memiliki pengalaman yang luas, mereka cenderung lebih terampil dalam memecahkan masalah dan menghadapi tantangan yang muncul di tempat kerja. Selain itu, dengan pengalaman yang ada pegawai dapat membangun jaringan dan hubungan kerja yang kuat. Hal ini dapat membantu dalam berkolaborasi dengan orang-orang di dalam dan di luar organisasi. Pengalaman yang terus-menerus diperbarui dengan pengetahuan baru dapat memberikan fondasi yang kuat bagi kinerja yang baik di tempat kerja. Pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan pihak Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, perlu memperhatikan faktor kompetensi agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja,
2. Diharapkan pihak Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, perlu memperhatikan faktor Disiplin kerja agar pegawai bisa memiliki kenyamanan dalam bekerja.
3. Diharapkan pihak Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, perlu memperhatikan faktor pengalaman kerja agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien.
4. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, dapat membantu menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan pun bisa berjalan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2, Hal. 191-206. <http://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>. Diakses pada 23 September 2023
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: pearson.

- Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 1, Hal. 27-34. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/50>. Diakses pada 23 September 2023
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Kothari. (2018). *Research Methodology Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 6, No. 4, Hal. 2388-2397. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21006>. Diakses pada 23 September 2023
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 4, No. 3, Hal. 322-334. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13727>. Diakses pada 3 September 2023.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. Vol. 2, No. 1, Hal. 49-56. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>. Diakses pada 3 September 2023.
- Rumimpunu, R. J., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6, No. 4, Hal. 3358-3367. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21335>. Diakses pada 3 September 2023.

- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). *Skripsi*.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 3, No. 3, Hal. 217-228. <https://www.academia.edu/download/92615179/3.pdf>. Diakses pada 3 September 2023.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.