

The Influence Of Work Experience, Work Skills And Work Discipline On Effectiveness Of Employee Work At Lahat District Court

Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Lahat

Muhammad Dzia Ulhaq ¹⁾; Amruzi Minha ²⁾; Fitriya ³⁾

¹⁾Study Program of Institute of Economic Science Serelo Lahat

Email: ¹⁾ muhammaddziaulhaq@gmail.com ; ²⁾ amruziminha@gmail.com ; ³⁾ fitriya.fauzi@gmail.com

How to Cite :

Ulhaq , D. M., minha , A., Fitriya, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Lahat. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [02 Juni 2023]

Revised [24 Juni 2023]

Accepted [26 Juni 2023]

KEYWORDS

work experience, work skills
and work discipline on
employee work effectiveness

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada pengadilan negeri lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat. Keterampilan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keefektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat. Pengalaman Kerja, Keterampilan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat.

ABSTRACT

The research aims to determine and analyze the effect of work experience, work skills and work discipline on the effectiveness of the work of employees at the Lahat District Court. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. Work Experience has a significant effect simultaneously on the effectiveness of employee work at the Lahat District Court Office. Skills have a significant effect simultaneously on the work effectiveness of employees at the Lahat District Court Office. Work discipline has a significant effect simultaneously on the work effectiveness of employees at the Lahat District Court Office. Work Experience, Skills and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the work effectiveness of employees at the Lahat District Court Office.

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan dapat menghambat tujuan di dalam organisasi.

Kontribusi pegawai pada instansi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Agar tetap survive dalam ketidakpastian lingkungan sekarang ini, instansi baik yang berfokus pada publik termasuk pemerintah harus mampu menciptakan kondisi yang fleksibel dan inovatif. Efektivitas kerja seorang pegawai merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya efektifitas pelaksanaan tugas. Untuk mencapai efektifitas yang diinginkan Kepala Instansi sebagai pimpinan harus menjalankan fungsi dan tugas, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Artinya untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas perlu kerja sama dan inisiatif kerja yang mengacu kepada visi, misi dan tujuan yang akan dicapai.

Sebagai lembaga negara, tentunya Pengadilan Negeri Lahat harus memiliki para pegawai yang berkualitas dan kompeten di bidangnya, dengan dilandasi kerja yang baik pula. Dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Pengadilan Negeri Lahat, maka diperlukan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan lembaga, yakni para anggota lembaga atau dalam hal ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Lahat sebagai penentu keberhasilan instansi yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di instansi Pengadilan Negeri Lahat yang berkerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang demikian, pegawai Pengadilan Negeri Lahat harus efektif mungkin dalam menjalankan pekerjaannya.

Namun sayang pada prakteknya, sering kali ditemukan pegawai yang tidak berkerja efektif sebagaimana mestinya. Misalnya saja para pegawai sering kali datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Selain itu fasilitas-fasilitas pendukung bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih minim, sehingga terkadang mereka memberikan pelayanan yang kurang memuaskan terhadap masyarakat. Hal ini merupakan tuntutan bagi instansi agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai standar pelayanan minimal dan pelayanan prima yang dicanangkan pemerintah tetap berjalan efektif. Pelayanan yang harus dilakukan kepada semua masyarakat seharusnya dilakukan secara optimal. Fenomena permasalahan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, akan tetapi faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor pengalaman kerja, keterampilan dan disiplin kerja.

Pada saat ini pengalaman kerja pun semakin beragam, namun pada Pengadilan Negeri Lahat tiap tahun selalu diadakan perpindahan mutasi dan promosi ini mengakibatkan sedikit kekacauan dalam kegiatan bidang . Dalam satu tahun belum tentu setiap pegawai dapat menguasai setiap pekerjaannya dengan cakap dan baik. Oleh karena itu, sering terjadi kesimpangsiuran untuk setiap tugas baru yang didapat setiap tahunnya. Awal pelaksanaan pekerjaan, selalu terjadi kesalahan akibat perubahan prosedur pekerjaan yang terlalu cepat kurangnya diimbangi dengan berbagai pengenalan berupa sosialisasi serta pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Kemudian berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu pegawai mengenai pengalaman kerja, sebagian pegawai yang bekerja di instansi ini masih memiliki keterbatasan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri pegawai serta keraguan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengaruh pengalaman akan signifikan ketika tugas yang dilakukan

semakin kompleks, pada penjelasan ini dapat dipastikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai pada instansi.

Fenomena masalah selanjutnya yang terdapat pada Pengadilan Negeri Lahat adalah dimana keterampilan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena masih belum sepenuhnya memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan instansi, dikarenakan kemampuan pegawai yang berbeda-beda. Pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaannya terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pengendalian diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja). Pada instansi ini masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki persepsi dan sikap yang lebih baik terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan tidak mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya, pegawai yang tidak terampil dalam pekerjaannya maka tidak dapat berkontribusi lebih baik untuk efektivitas kerjanya dan bagi kemajuan instansi, apabila hal ini terjadi maka efektivitas kerja instansi tidak akan mengalami kemajuan dalam pelayanan masyarakat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Lahat adalah faktor disiplin kerja Tanpa adanya sikap disiplin kerja dari pihak yang berkepentingan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan instansi seperti yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka diadakannya implementasi beberapa kebijakan peningkatan efektivitas kerja pegawai di Pengadilan Negeri Lahat, yang diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan pegawai yang dapat meningkatkan efektivitas kerja secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila Pengadilan Negeri Lahat memberikan perhatian yang memadai terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai.

LANDASAN TEORI

Pengalaman Kerja

pengalaman kerja merupakan suatu tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dan dapat diukur dari masa kerja ataupun dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Keterampilan Kerja

pengertian keterampilan kerja adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan kerja juga membutuhkan kemampuan dasar (basic ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Disiplin Kerja

Dari pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai dengan yang dikehendaknya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Menurut Sarwono (2018) diibaratkan sebuah peta yaitu proses penelitian yang benar dan tepat ditentukan pada desain penelitian agar proses penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan sebelumnya. Berikut ini penulis dapat menguraikan desain dalam penelitian ini dengan menentukan perihal – perihal seperti peneliti melakukan penganalisaan terhadap masalah – masalah penelitian yang ada pada objek yang diteliti, penelitian mengambil dan memfokuskan pada permasalahan yang diteliti, peneliti terlebih dahulu menguraikan sistematika penulisan, peneliti mengatur jadwal dalam melakukan penelitian dan peneliti melakukan olah data hasil dari penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (Library Reseach)
Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku- buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi Lapangan (Field Reseach)
Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :
 - a) Pengamatan (Observasi).
Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
 - b) Wawancara (Interview).
Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
 - c) Dokumentasi.
Dalam hal ini penulis melakukan pencarian dan mengumpulkan data menganisa masalah – masalah penelitian.

Teknik Pengolaan dan Analisis Data

Terdapat beberapa Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian kualitatif yaitu :

1. Reduksi Data
Proses pemilihan data atau penyederhanaan data mentah yang didapat dari sumber informan yang menjadi sumber wawancara yang dilakukan oleh penulis.
2. Penyajian Data
Proses penyajian data dengan Menyusun informasi yang tersusun secara sistematis untuk dipahami secara sederhana dengan menentukan pola dan makna serta maksud untuk memudahkan dalam penarikan kesimpulan.
3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan Proses melakukan verifikasi dan serta memutuskan dengan memberikan kesimpulan terhadap data – data yang diperoleh dalam hasil wawancara dengan sumber informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Berikut ini karakteristik responden yang diteliti oleh penulis dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kusioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuisiener yang disebar	41	100
Kusioner yang dikembalikan	41	100
Kuisiener yang tidak dikembalikan	0	0

Tabel 1. menunjukkan bahwa responden yang memenuhi persyaratan untuk diteliti dan dianalisis berjumlah 41 orang pegawai Pengadilan Negeri Lahat. Dari 41 kusioner yang dibagikan kepada responden, yang diterima kembali berjumlah 41 kusioner, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua responden mengembalikan kuisienernya.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	15	36,59 %
2	Laki-laki	26	63,41 %
	Jumlah	41	100 %

Tabel 2. menunjukkan responden paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang (63,41 %) sedangkan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	30 sampai 40 Tahun	18	43,9 %
2	40 sampai 50 Tahun	15	36,59 %
3	> 50 Tahun	8	19,51 %
	Jumlah	41	100 %

Tabel 3. terlihat jumlah responden yang berusia 30-40 tahun lebih dominan dengan jumlah 18 orang (43,9 %). Sedangkan yang berusia > 50 tahun sangat kurang dengan jumlah 8 orang (19,51 %).

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	7	17,07 %
2	D3	4	9,76 %
3	S1	25	60,98 %
4	S2	5	12,19
	Jumlah	41	100 %

Tabel 4. ini terlihat bahwa mayoritas responden adalah responden yang berpendidikan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (60,98 %), dan responden yang paling sedikit jumlahnya adalah responden yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang (9,76 %).

Tabel 5. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 10 tahun	12	29,27 %
2	10 sampai 20 tahun	15	36,39 %
3	20 sampai 30 tahun	9	21,95 %
4	> 30 tahun	5	12,39 %
	Jumlah	41	100 %

Tabel 5. diatas terlihat dominan responden yang mempunyai masa kerja 10 sampai 20 tahun yaitu sebanyak 15 orang (36,39 %), kemudian responden yang paling rendah adalah responden yang mempunyai masa kerja > 30 tahun sebanyak 5 orang (12,39 %)

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Untuk melakukan uji validitas menggunakan bantuan SPSS dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel ($n-5$). Indikator dikatakan valid dalam penelitian ini, apabila $n = 41$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,3008. dengan ketentuan:

- Hasil r hitung > r tabel (0,3008) =,valid.
- Hasil r hitung < r tabel (0,3008) =tidak valid Pengujian validitas

selengkapnya dapat dilihat pada tabel per variabel berikut ini:

Variabel Pengalaman Kerja ()

Uji validitas variabel pengalaman kerja adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner pada variabel ini. Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel pengalaman kerja pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel X1

Pertanyaan	<i>htn</i>	<i>tae</i>	Keterangan
K1	0,712	0,3008	Valid
K2	0,569	0,3008	Valid
K3	0,567	0,3008	Valid
K4	0,677	0,3008	Valid
K5	0,595	0,3008	Valid
K6	0,731	0,3008	Valid
K7	0,717	0,3008	Valid
K8	0,500	0,3008	Valid
K9	0,638	0,3008	Valid
K10	0,666	0,3008	Valid

Dari hasil uji validitas pada tabel 6. diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel pengalaman kerja.

Variabel Keterampilan ()

Uji validitas variabel keterampilan adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner pada variabel ini. Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel keterampilan pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Validitas Variabel X2

Pertanyaan	<i>htn</i>	<i>tae</i>	Keterangan
K1	0,714	0,3008	Valid
K2	0,532	0,3008	Valid
K3	0,573	0,3008	Valid
K4	0,685	0,3008	Valid
K5	0,792	0,3008	Valid
K6	0,611	0,3008	Valid
K7	0,637	0,3008	Valid
K8	0,670	0,3008	Valid
K9	0,613	0,3008	Valid
K10	0,670	0,3008	Valid

Dari hasil uji validitas pada table 7. diatas menunjukan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel keterampilan.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel X3

Pertanyaan	<i>htn</i>	<i>tae</i>	Keterangan
K1	0,774	0,3008	Valid
K2	0,605	0,3008	Valid
K3	0,446	0,3008	Valid
K4	0,696	0,3008	Valid
K5	0,756	0,3008	Valid
K6	0,732	0,3008	Valid
K7	0,695	0,3008	Valid
K8	0,605	0,3008	Valid
K9	0,750	0,3008	Valid
K10	0,676	0,3008	Valid

Variabel Disiplin Kerja (X)

Uji validitas variabel disiplin kerja adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner pada variabel ini. Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel disiplin kerja pada tabel berikut:

Dari hasil uji validitas pada table diatas menunjukan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel disiplin kerja.

Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Uji validitas variabel efektivitas kerja adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner pada variabel ini. Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel efektivitas kerja pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	<i>htn</i>	<i>tae</i>	Keterangan
K1	0,684	0,3008	Valid
K2	0,634	0,3008	Valid
K3	0,493	0,3008	Valid
K4	0,703	0,3008	Valid
K5	0,764	0,3008	Valid
K6	0,726	0,3008	Valid
K7	0,699	0,3008	Valid
K8	0,697	0,3008	Valid
K9	0,709	0,3008	Valid
K10	0,656	0,3008	Valid

Dari hasil uji validitas pada table diatas menunjukan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel efektivitas kerja.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah uji untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Untuk mengukur realibilitas digunakan uji statistic Cronbach Alpha dengan nilai > 0.60. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

Hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliabel

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel

Variabel Pengalaman Kerja ()

Uji reliabilitas pengalaman kerja adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel pengalaman kerja. Hasil pengujian reabilitas variabel pengalaman kerja dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Reliability Variabel X1

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,814	Reliabel
K2	0,829	Reliabel
K3	0,831	Reliabel
K4	0,818	Reliabel
K5	0,828	Reliabel
K6	0,811	Reliabel
K7	0,813	Reliabel
K8	0,838	Reliabel
K9	0,821	Reliabel
K10	0,819	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing-masing konsep variabel pengalaman kerja layak digunakan sebagai alat ukur.

Variabel Keterampilan ()

Uji reliabilitas keterampilan adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel keterampilan. Hasil pengujian reabilitas variabel keterampilan dilihat pada tabel:

Tabel 11. Uji Reliability Variabel X2

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,795	Reliabel
K2	0,816	Reliabel
K3	0,814	Reliabel
K4	0,800	Reliabel
K5	0,785	Reliabel
K6	0,808	Reliabel
K7	0,807	Reliabel
K8	0,832	Reliabel
K9	0,807	Reliabel
K10	0,801	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel keterampilan mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing-masing konsep variabel keterampilan layak digunakan sebagai alat ukur.

Variabel Disiplin Kerja ()

Uji reliabilitas disiplin kerja adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel disiplin kerja. Hasil pengujian reabilitas variabel disiplin kerja dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Uji Reliability Variabel X3

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,840	Reliabel
K2	0,856	Reliabel
K3	0,873	Reliabel
K4	0,848	Reliabel
K5	0,842	Reliabel
K6	0,845	Reliabel
K7	0,848	Reliabel
K8	0,858	Reliabel
K9	0,843	Reliabel
K10	0,851	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing-masing konsep variabel disiplin kerja layak digunakan sebagai alat ukur.

Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Uji reliabilitas efektivitas kerja adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel efektivitas kerja. Hasil pengujian reabilitas variabel efektivitas kerja dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Uji Reliability Variabel Y

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,825	Reliabel
K2	0,830	Reliabel
K3	0,846	Reliabel
K4	0,823	Reliabel
K5	0,815	Reliabel
K6	0,820	Reliabel
K7	0,824	Reliabel
K8	0,855	Reliabel
K9	0,822	Reliabel
K10	0,829	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep penguku masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing-masing konsep variabel efektivitas kerja layak digunakan sebagai alat ukur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat
2. Keterampilan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keefektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat
4. Pengalaman Kerja, Keterampilan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lahat.

Saran

1. Dalam hal pengalaman kerja, diharapkan dengan bertambahnya masa kerja pegawai maka pegawai akan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi
2. Pengadilan Negeri Lahat untuk lebih meningkatkan keterampilan pegawai dengan memberikan masukan dan untuk mengubah pemikiran bahwa setiap pekerjaan tidak dikerjakan jika diperintahkan saja dan dapat juga memberikan reward dengan tujuan memberikan semangat kerja.
3. Diharapkan Pengadilan Negeri Lahat perlu meningkatkan peraturan ketaatan pada personil, dengan memberikan punishment sehingga personil akan menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik yang dimiliki personil dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberlakukan masa transisi peraturan kepada personilnya agar tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap produktivitas kerja, dan melibatkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, dan koordinasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta. Asri, Marwan. 2015. Pengelolaan Karyawan. BPFE : Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Jakarta.
- Dinaria br Sembiring. 2018. Jurnal, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Dosen di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. AMIK MEDICOM Medan. Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTJUST), Volume 03 Nomor 02, Desember 2018, ISSN : 2548-1916
- Hani Handoko T. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja. Marihot T.E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2016. Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, Semarang.
- M. A. Mannan. 2015. Teori dan Praktek Ekonomi Islam. Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manulang. 2015. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert. L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meily Margaretha. 2018. Jurnal, Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. Universitas Kristen Maranatha. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 2 April 2012: 151-166
- Notoatmojo. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Novalika. 2015. Jurnal, Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman kerja dan Loyalitas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan/ Sumber Daya Manusia. Muhamadiyah Palembang. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2015.
- Rendry Mamahit. 2013. Jurnal, Tingkat Keterampilan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember 2013. ISSN : 1979 – 0643.
- Rivai, V. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono dan Meinarno. 20018. Psikologi Sosial. Salemba Humanika, Jakarta.
- Siagian. Sondang P. 2016. Filsafat Administrasi. PT Bumi Aksara, Jakarta. Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Graham Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tiara Eriza. 2016. Jurnal, Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2016, Hal. 44-54.
- Tri Suryani. 2020. Jurnal, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues. Universitas Syiah Kuala. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 Tahun 2020.

Yoga Kusuma Wardhana. 2017. Jurnal, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2018, Hal. 44-54.sara, Jakarta.