

VOLUME 19 NOMOR 01, APRIL 2026

PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023

Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi

PENGARUH SELF-ESTEEM, EFIKASI DIRI DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA

Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari

PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA

Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT

Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA

Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, dan M. Agus Kurniawan

PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA

Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT

Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 19 Nomor 01, April 2026

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel

Telepon/Fax : (0735) 326122

Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>

e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

HAL.

1. PENGARUH <i>RETURN ON ASSET</i> (ROA) DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023 <i>Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri</i>	01 – 13
2. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR <i>Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi</i>	14 – 27
3. PENGARUH <i>SELF-ESTEEM</i> , EFIKASI DIRI DAN <i>ADVERSITY QUOTIENT</i> TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA <i>Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari.</i>	28 – 40
4. PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA <i>Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan</i>	41 – 53
5. PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT <i>Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda</i>	54 – 70
6. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA <i>Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari dan M. Agus Kurniawan</i>	71 – 85
7. PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA <i>Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan</i>	86 – 97
8. PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT <i>Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini</i>	98 – 111



PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT

Darliansyah¹⁾, Marko Ilpiyanto²⁾ dan Delvina Yulanda³⁾

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email : darliansyah80@gmail.com, markoilpiyanto2020@gmail.com,
delvinayulanda22@gmail.com

KEYWORDS:

Work experience, work skills, work discipline, work motivation, incentives, workload, and work performance

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



ABSTRACT

The author's research aimed to determine and analyze the influence of work experience, work skills, work discipline, work motivation, incentives, and workload, both individually and collectively, on employee performance in the Goods/Services Procurement Section of the Lahat Regency Regional Secretariat. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and coefficients of determination. The results showed that work experience, work skills, work discipline, work motivation, incentives, and workload have a positive effect, both individually and collectively, on employee performance in the Goods/Services Procurement Section of the Lahat Regency Regional Secretariat.

PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Prestasi kerja dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien serta mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawabnya menunjukkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki

prestasi kerja yang baik diharapkan mampu memberikan kontribusi melalui kemampuan, ide, dan gagasan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja antara lain pengalaman kerja, keterampilan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, insentif, dan beban kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Pengalaman juga dapat membantu pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan karena telah memiliki pengetahuan dan pembelajaran dari pengalaman sebelumnya.

Selain pengalaman kerja, keterampilan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian prestasi kerja pegawai. Keterampilan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menggunakan pengetahuan, pikiran, dan gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, maupun pembinaan secara berkelanjutan. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah memahami tugas, menentukan cara penyelesaian pekerjaan, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan.

Faktor lainnya adalah disiplin kerja yang mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan dan ketentuan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong pegawai melaksanakan tugas secara tertib dan bertanggung jawab. Motivasi kerja juga berperan dalam mendorong semangat dan kemauan pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki inisiatif dan kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, insentif sebagai bentuk imbalan atau penghargaan atas pencapaian kerja dapat meningkatkan semangat pegawai. Sementara itu, beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Dari aspek pengalaman kerja, masih terdapat

pegawai yang memiliki masa kerja relatif belum lama sehingga pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan masih terbatas. Dari aspek keterampilan kerja, masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan, bekerja sesuai prosedur, dan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman dan keterampilan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Permasalahan juga ditemukan pada aspek disiplin kerja, yang ditandai dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal dari jadwal, serta keluar masuk kantor pada saat jam kerja. Selain itu, motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena terdapat pegawai yang cenderung melaksanakan pekerjaan berdasarkan perintah pimpinan dan belum menunjukkan inisiatif yang optimal. Pemberian insentif juga belum sepenuhnya disesuaikan dengan prestasi kerja pegawai. Masih terdapat pegawai yang memiliki pencapaian kerja baik tetapi belum memperoleh insentif yang sesuai, sementara terdapat pegawai dengan hasil kerja yang belum maksimal tetapi memperoleh insentif. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai. Masih terdapat pegawai yang menerima beban kerja relatif lebih banyak, sementara pegawai lainnya memiliki beban kerja yang lebih sedikit. Ketidakseimbangan pembagian beban kerja tersebut dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal dan pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja, keterampilan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, insentif, dan beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Permasalahan yang ditemukan pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat menunjukkan bahwa masih terdapat kondisi yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Insentif dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.”**

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Manulang, (2021:15), pengalaman kerja adalah proses dalam membentuk pengetahuan dan serta keterampilan melalui Teknik pekerjaan dengan melibatkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Robbins (2022:130), pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai, artinya pegawai atau karyawan dengan pengalaman yang banyak maka kinerja pegawai atau karyawan tersebut akan tinggi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat pengalaman maka kinerja pegawai atau karyawan akan semakin rendah.

Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Gordon (2021), keterampilan kerja adalah sebuah kemampuan seseorang pegawai dalam bekerja dengan lebih mudah dan lebih efektif. Keterampilan setiap orang harus diasah melalui pelatihan atau pembinaan sebagai pendukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. jika kemampuan dasar seseorang digabung dengan pembinaan tentu akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berpa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2021:191) motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut As'ad (2020:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Pengertian Insentif

Menurut Mangkunegara (2020: 89), insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap

organisasi atau perusahaan. Pemberian insentif kepada seseorang dengan pencapaian hasil kerja dan prestasi yang dimiliki oleh seseorang tersebut dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada seseorang tersebut.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Haryono (2021), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau beberapa orang selama periode yang telah ditentukan dengan keadaan yang sesuai target yang telah ditentukan oleh atasan. Menurut Carrollina (2021), beban kerja merujuk pada cara seorang individu atau tim mengalokasikan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasan sesuai dengan standar yang biasa diterapkan, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik (Wibowo, 2020). Menurut Robbins (2022) prestasi kerja sebagai usaha seseorang tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Prestasi sebagai usaha dari seseorang dalam mewujudkan tugas-tugas yang diberikan secara efektif.

Hipotesis

Menurut Zikmund (2022), hipotesis adalah proposisi atau dugaan yang belum terbukti. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut diduga pengalaman kerja, keterampilan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, insentif dan beban kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang menggambarkan hubungan antarvariabel, proses pengumpulan data, serta teknik analisis data untuk menjawab permasalahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*). Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku, jurnal, dokumentasi, dan arsip yang relevan dengan penelitian, sedangkan studi lapangan dilakukan secara langsung melalui observasi, wawancara, dan

penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dinyatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2020).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan atau konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas (r) $> 0,600$, sedangkan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2020)..

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

Keterangan :

Y	=	Prestasi Kerja	X ₃	=	Disiplin Kerja
a	=	Constanta	X ₄	=	Motivasi Kerja
b	=	Koefesien Regresi	X ₅	=	Insentif
X ₁	=	Pengalaman Kerja	X ₆	=	Beban Kerja
X ₂	=	Keterampilan Kerja	e	=	<i>error term</i> (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2022). Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka H_0 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka H_0 diterima.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai **Adjusted R²** digunakan untuk menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien determinasi

r² = Nilai Koefisien korelasi

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan Uji t
Konstanta	5.644	—	—	—
Pengalaman Kerja	0.871	5.077	0.000	Signifikan
Keterampilan Kerja	0.289	1.616	0.116	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0.720	4.663	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja	0.522	3.942	0.016	Signifikan
Insentif	0.323	2.980	0.046	Signifikan
Beban Kerja	0.610	2.276	0.030	Signifikan
Uji F	= 24.888		0.000	Signifikan
Adjusted R Square	= 0.790			

Berdasarkan tabel 1 persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :

$$Y = 5,644 + 0,871 (X_1) + 0,289 (X_2) + 0,720 (X_3) + 0,522 (X_4) + 0,323 (X_5) + 0,610 (X_6)$$

Persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,644. Artinya, apabila variabel Pengalaman Kerja (X₁), Keterampilan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₄), Insentif (X₅), dan Beban Kerja (X₆) diasumsikan bernilai nol, maka nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 5,644.

Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X₁) sebesar 0,871, artinya setiap peningkatan satu satuan Pengalaman Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,871 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Keterampilan Kerja (X₂) memiliki koefisien sebesar

0,289, artinya setiap peningkatan satu satuan Keterampilan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,289 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Disiplin Kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,720, artinya setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,720 satuan. Motivasi Kerja (X4) memiliki koefisien sebesar 0,522, artinya setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,522 satuan.

Selanjutnya, Insentif (X5) memiliki koefisien sebesar 0,323, artinya setiap peningkatan satu satuan Insentif akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,323 satuan. Beban Kerja (X6) memiliki koefisien sebesar 0,610, artinya setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,610 satuan. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara masing-masing variabel independen dengan Prestasi Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4), Insentif (X_5), Beban Kerja (X_6) secara bersama-sama mempunyai berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji regresi secara parsial, dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Keterampilan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan nilai Sig. $0,116 > 0,05$. Selanjutnya, Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai Sig. $0,016 < 0,05$, Insentif (X_5) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai Sig. $0,046 < 0,05$, serta Beban Kerja (X_6) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai Sig. $0,030 < 0,05$. Dengan demikian, dari enam variabel independen yang diuji, lima variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,790, yang berarti variabel Pengalaman Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2), Disiplin

Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4), Insentif (X5), dan Beban Kerja (X6) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja (Y) sebesar 79%, sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan, dan pelatihan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,871, hal ini memiliki makna jika variabel Pengalaman Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,871 satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,871 atau 87,1 % dan sisanya 12,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variable-variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Uji signifikan pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska, (2022), Pengaruh Keterampilan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil penelitian menjelaskan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani, (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bogor. Hasil penelitian menjelaskan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriani, (2020). Pengaruh Komunikasi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung. Hasil penelitian menjelaskan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat ditemui beberapa permasalahan yaitu: Masih minimnya

pengalaman kerja pegawai hal ini terlihat masa kerja yang lebih lama sementara kebanyakan pegawai dengan masa kerja yang belum terlalu lama. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Keterampilan Kerja (X_2) sebesar 0,289, hal ini memiliki makna jika variabel Keterampilan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,289 satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,289 atau 28,9 % dan sisanya 71,1 % dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Uji signifikan pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,116 > 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska, (2022), Pengaruh Keterampilan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil penelitian menjelaskan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani, (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bogor. Hasil penelitian menjelaskan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriani, (2020). Pengaruh Komunikasi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung. Hasil penelitian menjelaskan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat ditemui beberapa permasalahan yaitu: Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas

yang diselesaikan belum ada. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,720, hal ini memiliki makna jika variabel Disiplin Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,720 satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,720 atau 72 % dan sisanya 28 % dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Uji signifikan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tangerang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Banasa, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Miri Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, (2022), Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Bank Danamon Cabang Manado. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat ditemui beberapa permasalahan yaitu : Disiplin kerja pegawai masih rendah, hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai datang terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak sesuai dengan jadwalnya dan serta masih adanya pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 0,522, hal ini memiliki makna jika variabel Motivasi Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,522 satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,522 atau 52,2 % dan sisanya 47,8 % dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Uji signifikan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,016 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska, (2022), Pengaruh Keterampilan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil penelitian menjelaskan motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani, (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bogor. Hasil penelitian menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriani, (2020). Pengaruh Komunikasi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung. Hasil penelitian menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat ditemui beberapa permasalahan yaitu: Masih rendahnya motivasi pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Insentif (X_5) sebesar 0,323, hal ini memiliki makna jika variabel Insentif (X_5) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,323

satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Insentif (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,323 atau 32,3 % dan sisanya 67,7 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variable-variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Uji signifikan pengaruh variabel Insentif (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,046 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_5) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tangerang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari, (2022), Pengaruh Keterampilan Kerja, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Banasa, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat ditemui beberapa permasalahan yaitu : Pemberian insentif belum dilaksanakan sesuai dengan prestasi pegawai, dimana pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan insentif sementara ada pegawai dengan pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal akan tetapi mendapatkan insentif. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_6) sebesar 0,610, hal ini memiliki makna jika variabel Beban Kerja (X_6) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,610 satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Beban Kerja (X_6) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,610 atau 61 % dan sisanya 39 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variable-variabel penelitian penulis seperti: Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Uji signifikan pengaruh variabel Beban Kerja (X_6)

terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,030 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_6) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tangerang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari, (2022), Pengaruh Keterampilan Kerja, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Banasa, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat ditemui beberapa permasalahan yaitu: masih adanya pegawai dengan beban kerja yang banyak sementara pegawai yang lainnya dengan beban kerja yang sedikit. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,790, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4), Insentif (X_5) dan Beban Kerja (X_6) secara bersama-sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 79 % dan sisanya 21 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4), Insentif (X_5), Beban Kerja (X_6) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat ditemui beberapa permasalahan yaitu: Masih minimnya pengalaman kerja pegawai hal ini terlihat masa kerja yang lebih lama sementara kebanyakan pegawai dengan masa kerja yang belum terlalu lama. Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada.

Disiplin kerja pegawai masih rendah, hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai datang terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak sesuai dengan jadwalnya dan serta masih adanya pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja. Masih rendahnya motivasi pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

Pemberian insentif belum dilaksanakan sesuai dengan prestasi pegawai, dimana pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan insentif sementara ada pegawai dengan pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal akan tetapi mendapatkan insentif. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kemampuan masing – masing pegawai, masih adanya pegawai dengan beban kerja yang banyak sementara pegawai yang lainnya dengan beban kerja yang sedikit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, insentif, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, sedangkan keterampilan kerja tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Secara simultan, pengalaman kerja, keterampilan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, insentif, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan disarankan meningkatkan pengalaman dan keterampilan kerja melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, memperkuat disiplin

melalui penerapan aturan dan sanksi secara konsisten, serta meningkatkan motivasi melalui dorongan dan apresiasi. Pemberian insentif perlu disesuaikan dengan prestasi kerja, sementara pembagian beban kerja disesuaikan dengan kemampuan pegawai. Pengelolaan seluruh aspek tersebut secara terpadu diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi (2023) Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sejahtera Abadi Malang
- Andriani, (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bogor
- Anggriani, (2020). Pengaruh Komunikasi, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung
- Burhan, (2022). Penelitian kualitatif komunikasi, kebijakan public dan ilmu social lainnya,
- David, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press
- Emzir, (2021). Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, (2022).*Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handoko (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Haryono, (2021). Dasar-Dasar Akuntansi Jilid 2. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Hasibuan, (2021). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Mangkunegara, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manulang, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Pertama). Bandung Citapustaka Media Perint
- Martoyo, (2021). Dasar-Dasar Administrasi, Jakarta: Erlangga
- Purbayu, (2020).*Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Rivai, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, (2022). *Perilaku Organisasi*. Rineka, Cipta Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unmul.
- Rodahl, (2022). Textbook of Work Physiology. 3rd edition. McGraw Hill.

- Sedarmayanti, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, (2020). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI.
- Simanjuntak, (2020). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Wijayanto, (2022), *Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun*
- Wursanto, (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zeitz, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Zikmund, (2022). *Business Research Method - Zikmund 8th edition*. South Western College



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2,5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawah atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah", Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009 }
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id