

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KERJA SAMA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGAWAI KANTOR KECAMATAN BANGGAE KABUPATEN MAJENE

Husniawati¹, Maryadi², Asri³

^{1,2,3}Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹unie.sayang@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³drasariwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja, kerja sama, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan banggae, serta variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan banggae.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan banggae kabupaten majene yang terdiri atas 13 orang pegawai pns dan 27 orang pegawai honorer sehingga totalnya adalah 40 orang pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai di kantor kecamatan banggae kabupaten majene.

Hasil penelitian uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja, kerja sama, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan banggae kabupaten majene, serta dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa diantara pengalaman kerja, kerja sama, dan kompetensi, maka variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan banggae kabupaten majene.

Kata kunci : pengalaman kerja, kerja sama, kompetensi dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the positive and significant influence between work experience, cooperation, and competence partially and simultaneously on employee performance at the Banggae District office, as well as which variables are the most dominant on employee performance at the Banggae District office.

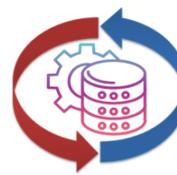
The type of research used is quantitative research using descriptive statistical data analysis techniques. Data collection techniques used are by conducting observations, interviews, and questionnaires. The population in this study were all office employees of the Banggae Subdistrict, Majene Regency, which consisted of 13 civil servants and 27 temporary employees so that the total was 40 employees. The sample was determined by using a saturated sampling technique (census), so that the sample used in this study was 40 employees at the Banggae District office, Majene Regency.

The results of the T study indicate that partially work experience, cooperation, and competence have a significant influence on employee performance at the Banggae District Office, Majene Regency, and from this study the results obtained that between work experience, cooperation, and competence, the variable Competence is the variable that has the most dominant influence on employee performance at the Banggae District Office, Majene Regency.

Keywords: *Work Experience, Cooperation, Competence and Employee Performance*

PENDAUULAN

Tuntutan untuk mewujudkan tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik dimana setiap organisasi publik harus mampu bekerja secara cepat, responsif, dan transparan, serta dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien hanya dapat dipenuhi



oleh sumber daya manusia yang professional dan berintegritas tinggi. Sumber daya manusia tidak dapat dipandang hanya sebagai salah satu dalam kelengkapan organisasi tetapi sebagai aset penting, sehingga dalam prosesnya harus diseleksi dengan baik, dijaga, dan dikembangkan.

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengalaman kerja dan kompetensi kerja untuk mengikuti perubahan zaman yang terus berkembang setiap harinya. Kemampuan komunikatif sumber daya manusia pun sangat diperlukan untuk membantu organisasi dalam menjalin kerjasama. Pengalaman kerja yang dimiliki sumber daya harus diseimbangkan dengan kemampuan sumber daya manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu usaha karena memiliki peran aktif secara efektif dan efisien dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu usaha dapat dikatakan berhasil ditentukan oleh sumber daya yang berada didalam organisasi baik yang menggerakkan maupun yang digerakkan. Organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila sumber daya yang bekerja didalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kualifikasi Organisasi.

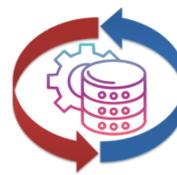
Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi. Menurut Istijanto (2014) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia.

Menurut Marwansyah (2014: 135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Rofi (2012) menambahkan bahwa setiap manusia memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda ada yang rendah ada pula yang tinggi hal ini sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja yang dimilikinya.

Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dapat tercermin dari pengalaman kerja yang dimiliki yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai tersebut. Selanjutnya, kerja sama juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kerja sama merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan suatu interaksi antar individu yang melakukan kerja sama sehingga tercapai suatu tujuan yang dinamis. Kerja sama sendiri akan berjalan lancar apabila dua individu akan saling bahu membahu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode yang cukup lama. Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik pribadi, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena kompetensi dapat mencerminkan kemampuan pegawai



untuk menjalin kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Kompetensi yang rendah terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan masyarakat, sehingga kurang mampu dalam meyakinkan masyarakat.

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang diharapkan pimpinan maupun harapan masyarakat khususnya pada pelayanan masyarakat belum terpenuhi. Pegawai di kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene memiliki pegawai dengan latar pendidikan yang bervariasi. Keahlian dan keterampilan pegawai tidak semua sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki, sehingga terkadang terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Pegawai yang sering mengabaikan atau menunda nunda kepentingan masyarakat yang datang ke kantor Kecamatan dengan berbagai keperluan. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sering menyebabkan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang mampu.

Kantor Kecamatan Banggae memiliki tanggung jawab yang besar, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan kantor kecamatan tersebut adalah kinerja pegawainya namun rata-rata pegawai belum memiliki pengaman kerja yang baik, dikarenakan pegawai-pegawai tersebut tidak berusaha untuk meningkatkan potensinya, selain itu pegawai kantor kec. Banggae bekerja berdasarkan kemampuan masing-masing sementara pegawai di kecamatan Banggae hanya memiliki tingkat pengetahuan maksimal SMA sehingga hal tsb sangat mempengaruhi kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai atau menjadi hambatan dalam rangka peningkatan pekerjaan pegawai dikecamatan Banggae.

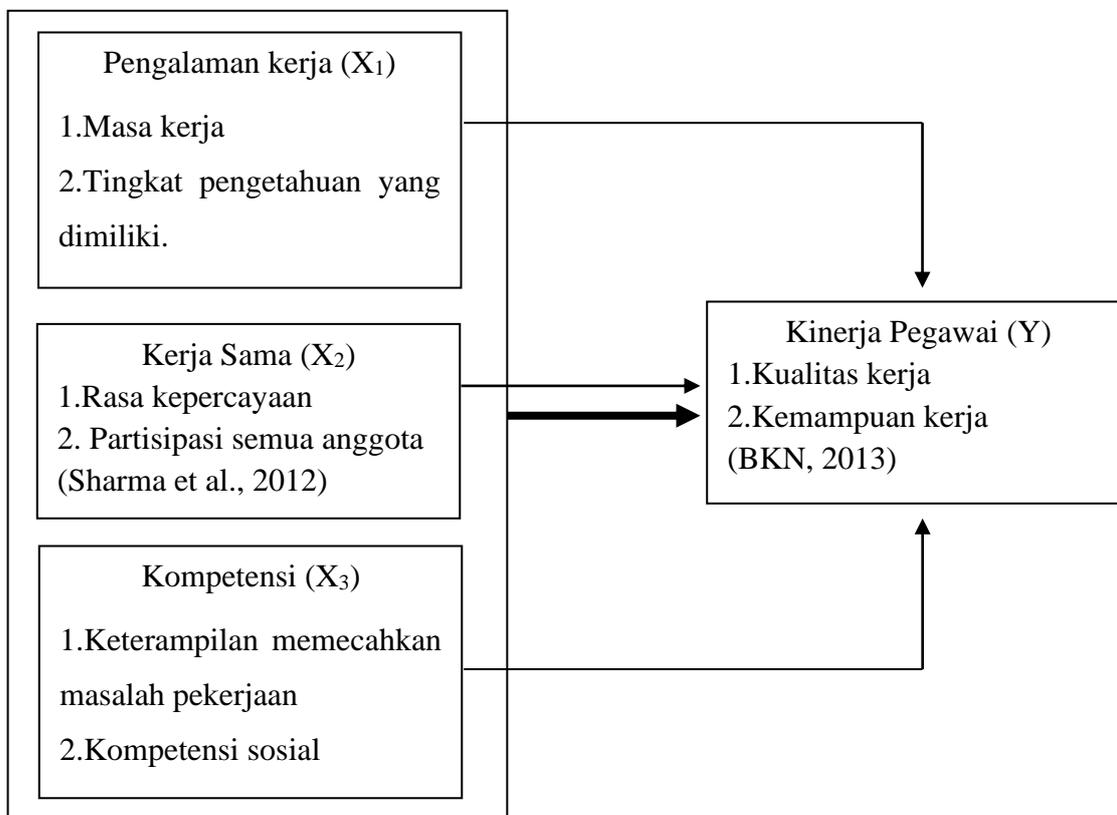
Untuk mengetahui seorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada. Menurut Sutrisno (2014) indikator kompetensi kerja adalah Pengetahuan (knowledge), Pemahaman (understanding), Kemampuan (skill), Sikap (attitude), dan Minat (interest).

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, dan kemampuan bekerjasama. Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan 55 wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu aktivitas atau proses pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene yang terdiri atas 13 orang pegawai PNS dan 27 orang pegawai honorer sehingga totalnya adalah 40 orang pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai di kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data analisis statistik deskriptif dan statistik representatif. Data yang dikumpulkan kemudian diedit dan ditabulasikan dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,312. Dapat disimpulkan seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi yang dimiliki oleh alat ukur ini, apakah selanjutnya mampu untuk diandalkan lebih lanjut lagi. Hasil perhitungan uji reliabilitas dari tabel diatas, menunjukkan nilai cronbach alfa semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_1)	0,803	Reliabel
Kerja Sama (X_2)	0,825	Reliabel
Kompetensi (X_3)	0,762	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,823	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat tabel hasil uji normalitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolrnogorov yaitu sebagai berikut jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka penelitian berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,23049091
	Absolute	0,112
Most Extreme Differences	Positive	0,112
	Negative	-0,097
Kolmogorov-Smirnov Z		0,708

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,699
------------------------	-------

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,699 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolonieritas dengan menggunakan besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	<i>Tolerance</i>	VIF
Pengalaman Kerja (X_1)	0,631	1,585
Kerja Sama (X_2)	0,407	2,458
Kompetensi (X_3)	0,415	2,407

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Berdasarkan data diatas dari grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar hingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam pengujian ini.

Uji T (Uji Parsial)

a. Pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Banggae

Hasil pengujian pengalaman kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016 dengan nilai thitung sebesar 2,533 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 2,533 $> 2,028$ dan nilai signifikansi 0,016 $< 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

b. Pengaruh kerja sama (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Banggae

Hasil pengujian kerja sama (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 dengan nilai thitung sebesar 2,483 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 2,483

> 2,028 dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

c. Pengaruh kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Banggae

Hasil pengujian kompetensi (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,468 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 4,468 > 2,028 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai fhitung > dari nilai ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model		<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	250,550	3	83,517	50,916	0,000
	Residual	59,050	36	1,640		
	Total	309,600	39			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 50,916 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 50,916 > ftabel sebesar 2,87 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah pengalaman kerja (X1), kerja sama (X2), dan kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Beta (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Beta (Dominan)

Variabel	Beta	Signifikansi
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,232	0,016
Kerja Sama (X ₂)	0,283	0,018
Kompetensi (X ₃)	0,505	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Uji Regresi Linier Berganda

Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,310 mempunyai arti bahwa jika skor meliputi variabel pengalaman kerja (X1), kerja sama (X2), kompetensi (X3) nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 0,310.

Nilai koefisien pengalaman kerja (X1) sebesar 0,249 berarti ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,249 sehingga apabila skor pengalaman kerja naik maka akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja pegawai sebesar 0,249.

Nilai koefisien kerja sama (X2) sebesar 0,330 berarti ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,330 sehingga apabila skor pengalaman kerja naik maka akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja pegawai sebesar 0,330.

Nilai koefisien kerja sama (X3) sebesar 0,604 berarti ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,604 sehingga apabila skor pengalaman kerja naik maka akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja pegawai sebesar 0,604.

Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,900	0,809	0,793	1,28074

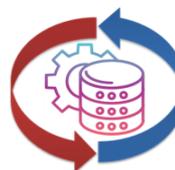
Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara bersamaan dengan variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) terdapat pada Adjusted R Square 0,809. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas yang terdiri atas pengalaman kerja, kerja sama, dan kompetensi mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 80,9%, sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang 81 81 tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, tunjangan kinerja, motivasi dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Dari hasil persamaan regresi dapat diketahui koefisien regresi untuk pengalaman kerja sebesar 0,249, kerja sama sebesar 0,330, dan kompetensi sebesar 0,604. Bila diurutkan dari nilai koefisien terbesar ketiga variabel independen yang mempengaruhi secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene adalah kompetensi, kerja sama dan pengalaman kerja.

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene



Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa pengalaman kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), nilai koefisien 0,249 yang berarti bahwa jika pengalaman kerja (X1) mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,249. Serta, jika pengalaman kerja (X1) mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,249. Hasil penelitian dilakukan melalui analisis uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung $2,533 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

2. Pengaruh Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kerja sama (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), nilai koefisien 0,330 yang berarti bahwa jika kerja sama (X2) mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,330. Jika kerja sama (X2) mengalami penurunan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,330. Hasil penelitian dilakukan melalui analisis uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung $2,483 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,0018 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompetensi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), nilai koefisien 0,604 yang berarti bahwa jika kompetensi (X3) mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,604. Serta, jika kompetensi (X3) mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,604. Hasil penelitian dilakukan melalui analisis uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung $4,468 > 2,021$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerja Sama dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai model regresi sebesar 50,916 artinya jika nilai variabel bebas (pengalaman kerja, kerja sama dan kompetensi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 50,916. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $50,916 > F_{tabel} 2,87$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), kerja sama (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene sebesar 80,9% sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, tunjangan kinerja, motivasi dan lain-lain.

5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel variabel yang meliputi pengalaman kerja (X1), kerja sama (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene adalah variabel kompetensi (X3), dengan nilai beta yang paling besar yaitu 0,505. Pengalaman kerja (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,232 dan kerja sama (X2) memiliki nilai beta sebesar 0,283.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja, kerja sama dan kompetensi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
2. Pengalaman kerja, kerja sama dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

SARAN

Adapun saran yang diberikan terkait dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene, sebagai berikut:

1. Bagi pegawai kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Pegawai hendaknya lebih saling memberi suasana yang baik saat bekerja, adanya kegiatan yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan rasa kerja sama tim yang kuat untuk pegawai, serta memberikan wadah kepada pegawai untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya yang bisa bermanfaat untuk pegawai saat bekerja serta bermanfaat untuk organisasi. Bagi Pegawai Kecamatan Banggae diharapkan memotivasi diri untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, baik melalui jalur mandiri maupun melalui program beasiswa yang telah diprogramkan oleh Pemkab Majene. Kepada Pimpinan Kecamatan Banggae hendaknya lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan – pelatihan guna meningkatkan keterampilan pegawai . Pemerintah daerah diharapkan dapat membantu pegawai dalam hal peningkatan dan pengembangan kompetensi, misalkan saja dengan melanjutkan pendidikan dengan adanya fasilitas atau dispensasi seperti beasiswa yang dapat disalurkan kepada pegawai.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai referensi untuk kelengkapan kepastakaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Basari, Indra. 2012. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung”. Jurnal Manajemen. Vol 4. No 2. Hal 139-159
- Engkoswara. Komariah, Aan. 2012. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Jakarta.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irawan, Agus. 2014. Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Memilih Program Studi (Studi pada Jurusan Akuntansi dan Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Banjarmasin). Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 2.
- Landsberger, J. 2011. Problem-based learning.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. Jackson, H John. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Perka BKN No. 7 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentoso, Suryadi. 2013. Kebijakan kinerja Pegawai. Yogyakarta: BPFE.
- Roestiyah N.K. 2012. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rofi, Ahmad Nur.2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya

Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.

Sharma R. Firdaus H. Maheshwari V, et al. 2012. *Chemotherapy and management of Locally Advanced Cervix. Iranian Journal of Pathology.* 7 (4), 224 – 30.

Simamora. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

_____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

_____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Prada Media Group.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

_____. 2012. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

_____. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.