

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN MARITENGGAE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Nur'eni.A¹, Mashur Razak², Sudirman Dandu³

¹Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹nureni194@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³Sudirmandandu9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang (2) secara simultan pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula (3) variabel kompetensi memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of work experience, competence and work motivation partially and simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus at the Maritengngae Subdistrict Office, Sidenreng Rappang Regency (2) the most dominant variable affecting the performance of the State Civil Apparatus at the Subdistrict Office. Maritengngae, Sidenreng Rappang Regency.

Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results showed that (1) partially work experience, competence, and motivation had a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Maritengngae District Office, Sidenreng Rappang Regency (2) simultaneously work experience, competence and work motivation had a positive and significant effect on performance. employees of Maritengngae District, Sidenreng Rappang Regency. This means that the better the work experience, competence and work motivation possessed by the employee, the better the employee's performance will be (3) the competency variable has the most dominant and significant influence on employee performance in the Maritengngae sub-district, Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: Work Experience, Competence, Work Motivation and Performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu merupakan aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dengan demikian, masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan lainnya (Siagian, 2016).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan sangat menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Artinya, walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya, seperti kantor, peralatan, teknologi tetap memainkan peranan penting, akan tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya akan menjadi tidak efektif. Tidaklah mengherankan jika cita-cita dan tujuan serta program organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya akan tetap menjadi impian indah yang tidak pernah terwujud jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil. Di sisi lain sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi yang bersangkutan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal (Sedarmayanti, 2017).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2007: 113) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu. Dimensi pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster (2006: 40) bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Martoyo (2007: 46) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Menurut (Gomes, 2004) penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki pengalaman

tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat adalah unsur staf yang mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan Pemerintahan Kabupaten. Dalam menjalankan kegiatan pemerintahan di Kantor Camat masih ditemui masalah lambatnya cara kerja PNS ditambah lagi pembagian kerja yang tidak sesuai dengan bidang/tugas yang ditentukan dalam organisasi. Pembagian tugas pekerjaan seringkali diberikan kepada beberapa orang yang dianggap cakap dan pembagian tugas sesuai dengan tuntutan organisasi tidak sepenuhnya bisa berjalan, sehingga fungsi pemegang jabatan belum sepenuhnya dapat berjalan dan dipahami, seperti terjadinya tumpang tindih dalam pembagian tugas pelayanan masyarakat. kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Maritengngae masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja PNS di Kantor Kecamatan Maritengngae juga tidak dapat dipisahkan aspek pengalaman kerja pegawai serta masih belum optimalnya motivasi. Pengalaman kerja dan motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gambaran mengenai pengalaman kerja PNS di Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang masih dinilai rendah. Hal ini disebabkan masih relatif banyaknya PNS dengan masa kerja yang kurang dari 5 tahun. Berkaitan dengan motivasi, masih rendahnya gaji yang diperoleh pegawai khususnya golongan rendah (Gol. II) menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini tercermin melalui banyaknya pekerjaan yang tertunda, adanya keluhan dari masyarakat terkait layanan pegawai, serta masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor di saat jam kerja. Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang harus memperhatikan faktor pengalaman kerja dan motivasi, sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu Kantor Kecamatan Maritengngae saat ini sedang giat-giatnya melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang akan membawa konsekuensi kepada kinerja pegawai yang berdaya guna dan berhasil guna. Upaya yang dilakukan adalah memperhatikan aspek pengalaman kerja motivasi bagi pegawai.

Kinerja pegawai suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun instansi pemerintah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan pengetahuan yang tinggi, pegawai dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang pegawai dapat menentukan kinerja suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya, maka pegawai

dapat bekerja lebih rajin sehingga kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat

Pemerintah Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai instansi pemerintah kecamatan dalam menjalankan tugas pokoknya. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai. Hal ini dapat kita lihat bahwa penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang Sarjana Hukum ditempatkan sebagai Kasubag Kepegawaian dan Kasubag Pembangunan, begitu pula posisi Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Kasi Pelayanan Umum yang berlatar belakang Sarjana Ekonomi dan seharusnya Sarjana Pemerintahan. Kedua masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya belum berjalan secara optimal disebabkan oleh faktor kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yaitu masih banyak pegawai yang kurang cepat tanggap terhadap pekerjaannya, sehingga sulit untuk bisa langsung bekerja secara maksimal karena tidak tahu apa yang harus dikerjakan, ini berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta pengalaman yang ditunjukkan terhadap tugas yang diberikan.

Dari pengamatan di lapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang, yang secara garis besarnya adalah pada faktor pengalaman kerja dari 48 orang Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae terdapat 19 orang atau 39 % yang masa kerja belum lama dan minim pengalaman, Faktor kompetensi Aparatur Sipil Negara yang menyebabkan kinerja pegawai sampai saat ini belum optimal karena tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki sebanyak 21 orang atau 43 % yang berlatar belakang pendidikan Sarjana

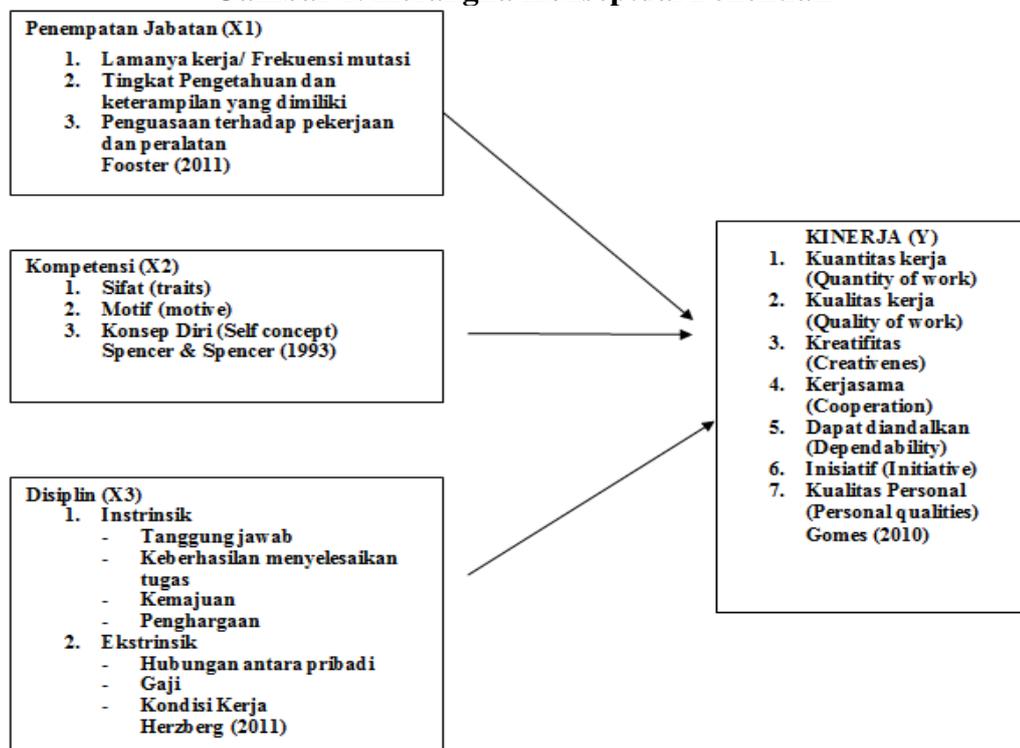
Ekonomi dan Sarjana Hukum dan masih ada berlatar Pendidikan SMA sehingga lambat menyelesaikan pekerjaan, Selain itu masih ada Aparatur Sipil Negara yang tidak bisa menggunakan komputer dan tidak memahami Tupoksi Kantor Kecamatan Maritengngae. Kurangnya kompensasi berupa gaji dan tunjangan honor sehingga motivasi kerja menurun. Hal ini terlihat ada beberapa pegawai yang mempunyai beban kerja yang tinggi seperti Kasubag Perencanaan dan Keuangan disamakan gaji dan honorinya dengan kasi yang lain pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Permasalahan lain yaitu masih terdapatnya tugas-tugas yang belum memenuhi harapan, belum diterapkan manajemen berdasarkan karier, adanya kecenderungan untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan dan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memenuhi harapan..

Pada hasil penelitian yang dilakukan Santoso (2019) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Arini (2015) ditemukan adanya pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreany M., (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai di lingkungan Dinas ESDM Kabupaten Donggala. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017), menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka terdapat lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah

1. Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang
2. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang
3. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang
4. Diduga bahwa pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang
5. Diduga bahwa Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu bulan Desember 2021 sampai Januari 2022.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Pemilihan sampling dengan menggunakan metode metode sampling jenuh (sensus) yakni semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan instrument angket yang disebar kepada responden..

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. 12.0. Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2006) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y	=	Kinerja
X1	=	Pengalaman Kerja
X2	=	Kompetensi
X3	=	Motivasi Kerja
b0	=	Konstanta
b1-3	=	Koefisien regresi
e	=	Residual atau random error

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) secara



bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial maka dilakukan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS21 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	UnstandardizedCoefficients	Sig.
Konstanta	10,585	0,000
Pengalaman Kerja	0,584	0,001
Kompetensi	0,494	0,001
Motivasi Kerja	0,258	0,045

Sumber: Olah Data SPSSVersi 21

Berdasarkan tabel diatas ,maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 10,585 + (0,584)X_1 + (0,494)X_2 + (0,258)X_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta menunjukkan angka 10,584 yang berarti bahwa variabel indepen dan kinerja pegawai memiliki nilai 4,632. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel lain selain Pengalaman kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja.
- Pengalaman Kerja menunjukkan angka 0,584 yang berarti bahwa jika Kompetensi dan Motivasi Kerja konstan. Maka Kompetensi 0,584% akan menaikkan Kinerja Pegawai
- Kompetensi menunjukkan angka 0,494 yang berarti bahwa jika Pengalaman kerja dan Motivasi Kerja konstan. Maka Komepentsi 0,494% akan

menurunkan Kinerja Pegawai.

- d. Motivasi Kerja menunjukkan angka 0,258 yang berarti bahwa jika Pengalaman Kerja dan Kompetensi konstan. Maka Motivasi Kerja 0,258% akan menaikkan Kinerja Pegawai.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t (Secara Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.585	2.129		4.973	.000
X1	.584	.167	.339	3.486	.001
X2	.494	.144	.394	3.427	.001
X3	.258	.125	.264	2.062	.045

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, variabel X1 atau *Pengalaman Kerja* memiliki $t_{hitung} = 3,486 > t_{tabel} = 2,01$ dengan nilai $Sig. = 0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel X2 atau *Kompetensi* memiliki $t_{hitung} = 3,427 > t_{tabel} = 2,01$ dengan nilai $Sig. = 0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel X3 atau *Motivasi Kerja* memiliki $t_{hitung} = 2,062 > t_{tabel} = 2,01$ dengan nilai $sig. = 0,045 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.631	3	94.544	54.131	.000 ^b
	Residual	76.849	44	1.747		
	Total	360.479	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang berpengaruh pada tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa dengan nilai $F_{hitung} = 54,131 > F_{tabel} = 2,81$, atau dengan membandingkan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$ hal ini dapat diartikan bahwa seluruh variable independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil Uji Beta

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Konstanta		0,000
Pengalaman Kerja	0,339	0,001
Kompetensi	0,394	0,001
Motivasi Kerja	0,264	0,045

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompetensi

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.787	.772	1.32157	1.960

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,787 dan *adjusted*

R^2 adalah 0,772 hal ini berarti bahwa besar pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebesar 77,2% dan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen dari penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengalaman kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel pengalaman kerja (X1), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Maritengngae kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi pengalaman kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pendapat *Andrew E. Sikula (2011)* yang menyatakan bahwa pengalaman kerja seorang pegawai akan memberikan keterampilan dan pemahaman yang baik atas pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas pegawai Pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang, setuju jika pengalaman kerja yang ada sudah cenderung baik. Karena Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai kinerja kerja yang baik

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel kompetensi (X2), menunjukkan signifikansi signifikansi (Sig)

dari hasil Uji-t sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Maritengngae kabupaten sidenreng rappang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Aspek - aspek pegawai dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan dan sikap.

Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2013:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang

Hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel motivasi kerja (X3), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,045 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Kartini Kartono (2008) tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan dari hasil pengamatan (observasi), variabel motivasi merupakan

faktor yang bersifat pribadi dan individual sehingga akan sulit untuk menjadi suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Oleh karena itu, supaya motivasi dapat menjadi suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja diharapkan para pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan pekerjaannya, mampu membangun suatu hubungan yang kondusif dalam ruang lingkup pekerjaan, dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari atasan.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi (Sig) < alpha (α) 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Pengalaman Kerja (X1), Variabel Kompetensi (X2) dan Variabel Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hal ini menunjukkan jika seseorang pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi, kompetensi yang baik dan motivasi kerja yang baik maka secara bersama-sama dapat kinerja dari pegawai tersebut juga meningkat, pegawai akan mampu melaksanakan tugas yang diberikan, menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi Merupakan Faktor yang Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai $\beta = 0,394$ (nilai beta semakin menjauhi 0) dibandingkan dengan variabel Pengalaman kerja (X1) yaitu $\beta = 0,339$ dan Motivasi kerja (X3) yaitu $\beta = 0,045$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini berkaitan dengan pandangan dari Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2013:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae

Kabupaten Sidenreng Rappang, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Hasil uji simultan pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang, Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
3. variabel kompetensi memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut seperti adanya Pendidikan, Pengetahuan dan keterampilan (Skill) yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Aspek - aspek pegawai dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan dan sikap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abqory, A. (2018). Pengertian dan Tujuan Serta Manfaat Penilaian Kinerja. <http://www.wawasanpendidikan.com> (diakses 27 Mei 2021)
- Abriyani, Puspaningsih. (2014). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*.
- Ambar T Sulistiyani dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Bandung.
- Asri, Marwan, dkk. (2013). *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*. Yogyakarta: BPFE.
- Darman. (2016). *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi, Lingkungan Kerja*. (<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com>, diakses 1 Juni 2021).
- Erisandi, D. (2016). *Motivasi Kerja Pegawai*. (<http://www.djkn.kemenkeu.go.id>, diakses 1 Juni 2021).
- Foster, Bill. (2011). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.

- Gaol, C.J. (2014). "A to Z Human Capital". Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Grasindo.
- Gazalba, Sidi. (1990). Sistematika Filsafat. Jakarta: Bulan Bintang.
- Gomes, F. C. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta :Penerbit Andi
- Handoko, (2009). Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke- 2. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). MSDM. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Herzberg, F. (2011). Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money. Sunway University Malaysia : Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Ibeng, P. (2021). Pengertian Kompetensi, Jenis, Manfaat dan Menurut Para Ahli. (<http://pendidikan.com.id>, diakses 29 Mei 2021).
- Ilham, M. (2021). Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli-Faktor, Karakteristik dan Indikator. (<http://materibelajar.co.id>, diakses 25 Mei 2021).
- Kahfi, M., dkk. (2021). Efektivitas pembelajaran kontekstual dengan menggunakan media audio visual dalam meningkatkan motivasi dan prestasi siswa pada pelajaran ips terpadu. Jurnal Ilmiah Mandala Education.
- Kartini Kartono. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu? Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lubis. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Makawi, U., Normajatun & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Jurnal Al- Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1): 16-26.
- Makplus. (2015). Pengertian Motivasi Kerja (<http://www.definisi-pengertian.com>, diakses 10 September 2021).
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak ke-12. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPFE
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Prastya, I. (2021). Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli Terlengkap. (<http://www.ayoksinau.com>, diakses 25 September 2021).
- Prawirosentono, S & Primasari, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Pujoraharjo, P., Zunaidah & Diah, Y.M. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Gigi dan Mulut RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 13(4): 507-524
- Putra. (2021). Pengertian Motivasi : Fungsi, Tujuan dan Jenis-Jenis teori Motivasi. (<http://salamadian.com>, diakses 1 Desember 2021).
- Ranupandojo. (2012). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riadi, Muclisin. (2020). (Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran dan Manfaat) - KajianPustaka.com, diakses 1 Desember 2021)
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Erik Agus. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso)*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.