

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH TAMIANG

Syardiansah^{1)*}, Suri Amilia²⁾, Cahaya Mulia Ananda³⁾

^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

Email Korespondensi: syardsah@unsam.ac.id^{*}, suri.amilia@unsam.ac.id², cahayacma09@gmail.com³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 2,398 + 0,349X_1 + 0,506X_2$. Dari uji t diketahui bahwa pengalaman kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang. Dari uji F diketahui bahwa pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang. Dari analisis koefisien determinasi diketahui pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang.

Keywords: pengalaman kerja, kompetensi, kinerja

Article Information:

Received Date: 2 Agustus 2024

Revised Date: 3 Oktober 2024

Accepted Date: 26 Oktober 2024

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang yang memiliki sumber daya manusia yang melimpah dan terus meningkat setiap tahunnya. Pertumbuhan sumber daya manusia ini menuntut peningkatan kualitas SDM yang ada. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja mereka dalam bekerja di instansi masing-masing. Kinerja yang baik sangat penting bagi pegawai untuk terus melakukan perbaikan dalam instansi mereka, serta untuk meningkatkan mutu hasil kerja. Instansi dapat memberdayakan sumber daya manusia yang ada melalui pemenuhan hak-hak pegawai.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang mempengaruhi keberlangsungan roda organisasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, mudah beradaptasi dengan keadaan, dan memahami perubahan teknologi. Untuk dapat bertahan dan bersaing, sebuah instansi atau organisasi tidak cukup hanya dengan perkembangan teknologi, tetapi juga memerlukan sumber daya manusia yang andal. Pembentukan SDM yang andal dimulai sejak proses seleksi hingga pegawai mampu menjalankan tugas mereka di instansi tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang profesional diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Kinerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya (Khotib et al., 2022). Kinerja yang baik sangat penting bagi pegawai untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan dan meningkatkan mutu hasil kerja. Kinerja yang tinggi diharapkan dari sebuah instansi karena pegawai dengan kinerja tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi masalah yang muncul selama mereka bekerja. Menurut Prabu (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Berutu (2019), pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat diukur berdasarkan lamanya masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seorang pegawai dapat dilihat dari segi kesalahan dalam bekerja, bidang pekerjaan yang dijalani, kemampuan bekerja, tanggung jawab, dan pendidikan yang ditempuh. Pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah instansi, yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang efektif. Kinerja yang efektif dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga pengalaman kerja dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Maharani (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dan menjadi karakteristik yang melekat dalam dirinya, yang memungkinkan mereka untuk memprediksi kondisi atau pekerjaan di sekitarnya. Kompetensi pegawai dapat diukur dari pengetahuan, keterampilan, hasil kerja maksimal yang dicapai, prestasi kerja, bidang pekerjaan, serta pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh pegawai tersebut. Kompetensi mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang menentukan kinerja mereka. Oleh karena itu, kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai di sebuah instansi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah et al., (2023) yang memberikan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Instansi atau lembaga pemerintahan memerlukan sumber daya pegawai yang handal dan berkualitas serta mampu menjalankan seluruh program yang ada.

Instansi pemerintahan bertujuan memberikan layanan publik dan terus meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu instansi pemerintahan di Indonesia adalah Kantor Kementerian Agama yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama di wilayah Kabupaten Aceh Tamiang. Kantor ini didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 472 Tahun 2003 tentang Pembentukan 28 Kantor Departemen Agama. Menindaklanjuti keputusan tersebut, Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama mengeluarkan Surat Keputusan Nomor WA/I-b/Kp.01.00/614/2003 tanggal 20 Desember 2003 tentang Mulai Operasionalnya Kandepag Kabupaten Aceh Tamiang. Wilayah kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang meliputi 12 kecamatan (setelah pemekaran tahun 2007, dari sebelumnya hanya 8 kecamatan) dan 213 kampung/desa. Aceh Tamiang adalah daerah dengan penduduk yang beragam, terdiri dari suku Melayu/Tamiang (suku terbanyak), serta suku Jawa, Batak, Banjar, Aceh, Padang, Gayo, dan lainnya.

Kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang berjumlah 69 orang yang terbagi dalam 5 bagian atau bidang, di mana setiap bidang dipimpin oleh seorang ketua bidang. Distribusi kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang Pada Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Kantor Kementerian Agama	1
2	Kepala Sub Tata Usaha	1
3	Seksi Pendidikan Madrasah	13

4	Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	6
5	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	7
6	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	7
7	Seksi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf	2
8	Seksi Sekretariat (Mencakup bagian Keuangan, Kepegawaian dan Umum)	32

Total	69
--------------	-----------

Sumber: Kemenag Aceh Tamiang (2024)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang, ditemukan fenomena terkait kinerja pegawai di lokasi penelitian. Hal ini dipertegas melalui wawancara dengan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang, di mana mereka menyatakan bahwa kinerja pegawai kurang optimal dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan atasan hal ini disebabkan oleh kurangnya inovasi dalam pengembangan program dan kurangnya motivasi dari atasan. Hal ini mengakibatkan pegawai kehilangan semangat kerja karena kurangnya dorongan dari atasan dalam memberikan tujuan dan arahan kerja yang jelas. Selain itu, tantangan lain yang dihadapi meliputi manajemen waktu yang tidak efisien, kurangnya koordinasi antar divisi, serta komunikasi internal yang tidak lancar, yang semuanya dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Terkait variabel pengalaman kerja, permasalahan yang muncul adalah kurangnya pengalaman kerja sebelumnya, yang menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, terutama dalam mengoperasikan teknologi canggih atau sistem komputer. Beban kerja yang tinggi, terutama dalam menjalankan program-program pelayanan agama dan sosial kepada masyarakat, juga menjadi tantangan, di mana pegawai sering menghadapi tekanan

untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas.

Selain itu, terkait variabel kompetensi, permasalahan yang dihadapi adalah adanya pegawai yang memiliki pengetahuan terbatas dalam melaksanakan tugas, sehingga masih memerlukan pengawasan dari atasan. Beberapa pegawai hanya bekerja berdasarkan rutinitas dan belum berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Belum tercapainya target kerja secara maksimal juga disebabkan oleh kebiasaan menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dengan beberapa pegawai lebih memilih untuk bersantai daripada menyelesaikan tugas mereka.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2004), kinerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki karyawan adalah mempunyai komitmen yang tinggi, pengalaman kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpuni. Novrita (2021) mengatakan kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Khotib et al., (2022), mengatakan kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu

memanfaatkan kreatifitasnya. Adhari (2021), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Stephen dalam Novrita (2021) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas hasil kerja ialah persepsi pegawai pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan karyawan. Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan selama bekerja. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari tanggung jawab, ketelitian dan kejujuran.
2. Kuantitas hasil kerja ialah jumlah yang dihasilkan oleh seorang karyawan baik jumlah unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang harus dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya yang diukur dengan tingkat kepuasan atau seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu ialah dimana kegiatan dapat dihasilkan atau hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Pengalaman Kerja

Menurut Fristia (2019) pengalaman kerja merupakan banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban seseorang

sertanya lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan. Siagian (2008), mengatakan pengalaman kerja sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja.

Tupti et al., (2022), mengatakan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Khotib et al., (2022), mengatakan pengalaman kerja adalah masalah manusia, khususnya bagi tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dan menentukan dalam setiap perusahaan. Apabila seseorang yang mengerjakan pekerjaan relatif sama dan berulang, maka akan memperoleh pengalaman dan peningkatan keterampilan sehingga waktu atau biaya penyelesaian pekerjaan per unit berkurang.

Hasil penelitian Fauzi (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pengalaman kerja sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan efektivitas pegawai sehingga tercapai hasil kerja yang efektif serta produktivitas kerja bagi pegawai (Ardiansyah dan Fitrah, 2019) Hasil belajar dari pengalaman kerja dapat membuat individu bekerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman dapat membentuk keterampilan dan pengetahuan serta sikap terhadap bidang yang ditangani selama bekerja. Oleh karenanya hipotesis dalam penelitian ini diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Hayati (2022), ada beberapa tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja

Pranata (2019), ada beberapa indikator pengalaman kerja yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seorang pegawai yaitu:

1. Gerakannya mantap dan lancar yaitu setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan
2. Gerakan berirama yaitu terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda yakni tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

Kompetensi

Menurut Sudaryo et al., (2019), kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang penting dan diperlukan untuk menciptakan kinerja unggul dalam posisi, serta peran atau fungsi spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa kompetensi seperti kompetensi bidang akademik, pekerjaan, dan sosial seperti kompetensi bidang komunikasi, pemecahan masalah, berpikir kritis, kreatif, kedisiplinan dan lain-lain. Donald (2018) mengatakan bahwa setiap individu dapat dilihat kompetensinya berdasarkan jendela kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap penguasaan dan keahlian.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulianty et al., (2021) dengan mengambil sampel sebanyak 76 orang tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya hipotesis dalam

penelitian ini diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nofiar et al., (2021), mengatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Siregar (2021) mengatakan kompetensi adalah kemampuan individu karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi adalah kemampuan yang dibawa oleh seorang tenaga kerja ke dalam suatu lapangan pekerjaan dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Masalah kompetensi disini mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang menentukan kinerja karyawan.

Menurut Siregar (2021) ada beberapa indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowlegde*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif seperti karyawan yang mengetahui bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu (karyawan).
3. Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Contohnya kejujuran, keterbukaan, demokrasi dan lain-lain
4. Kemampuan (*skill*) yaitu suatu yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas atau pekerjaan yang di berikan kepada karyawan
5. Sikap (*attitude*) ialah perasaan (senang atau sedih, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar
6. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang dalam melakukan suatu

perbuatan misalnya melakukan kegiatan bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terkonsentrasi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang yang beralamat di Kompleks Perkantoran Pemerintahan Daerah Tamiang, Gampong Bundar, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilakukan selama bulan Desember 2023 hingga Juli 2024. Adapun sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. (1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau responden Sugiyono (2020). Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan data hasil pengisian kuesioner oleh pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang. (2) Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber-sumber referensi yang terkait penelitian Sugiyono (2020). Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari data struktur organisasi yang diambil dari kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang, serta referensi pendukung penelitian yang diambil dari jurnal, karya ilmiah penelitian terdahulu, buku-buku, dan memanfaatkan media internet dalam perolehan informasi.

Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 5 bidang dan keseluruhannya berjumlah 69 orang.

Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh orang yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 69 orang. Jumlah sampel penelitian ini terdiri dari 69 responden yang terbagi kedalam 5

bagian/bidang pekerjaan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang: (1) Seksi Pendidikan Madrasah yaitu sebanyak 13 pegawai. (2) Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam yaitu sebanyak 6 pegawai. (3) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam yaitu sebanyak 7 pegawai. (4) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (provisional hand over) yaitu sebanyak 7 pegawai. (5) Seksi Sekretariat yaitu sebanyak 32 pegawai. (6) Seksi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf yaitu sebanyak 2 pegawai.

Metode pengumpulan data ialah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari: (1) penelitian lapangan dalam penelitian ada tiga yaitu: observasi, wawancara, kuesioner, dan (2) studi kepustakaan.

Metode analisis data adalah tahapan dari proses penelitian dimana data-data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian Sugiyono (2020). Data primer yang telah dikumpulkan kemudian akan dianalisis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu dengan analisis yang menggunakan angka dan perhitungan statistik untuk menganalisis sebuah hipotesis. Alat yang digunakan untuk menganalisis data adalah menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package For The Social Science*) versi 27. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut: (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Uji Regresi Linier Berganda.

Menurut Sugiyono (2020), metode analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis data adalah tahapan

dari proses penelitian dimana data-data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Ketepatan dan keakuratan data yang terkumpul sangat diperlukan, namun tidak dapat pula dipungkiri bahwa sumber informasi yang berbeda akan memberikan informasi yang berbeda pula. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengorbanan tenaga fisik dan pikiran sendiri. Selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengonfirmasi teori.

Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan secara parsial dan simultan antara variabel terikat dan variabel bebas serta dilakukannya pengujian koefisien determinasi (R^2).

Uji t atau Uji Parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun rumusan hipotesis Uji t yaitu sebagai berikut:

Ho: $b_1=0$, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha: $b_1 \neq 0$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ho: $b_2=0$, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha: $b_2 \neq 0$, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ho: $b_3=0$, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha: $b_3 \neq 0$, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Taraf signifikansi = 0,05 (5%)

Kriteria pengujian:

- Apabila nilai t sig. < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

- Apabila nilai t sig. > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun rumusan hipotesis Uji F yaitu sebagai berikut:

Ho: $b_1:b_2:b_3=0$, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi secara serentak

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ho: $b_1:b_2:b_3 \neq 0$, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Taraf signifikansi = 0,05 (5%)

Kriteria pengujian:

- Apabila nilai $F_{sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Apabila nilai $F_{sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji R^2 adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varians variabel bebas (independen). Menurut Sugiyono (2020) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y). Apabila koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi sama dengan nol ($R^2=0$), maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi sama dengan 1 ($R^2=1$), maka variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas (Novrita, 2021).

Uji koefisien determinasi (R^2)/Adjusted *R Square* digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Mengenai Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Tanggapan melalui pengalaman kerja dapat dilihat dari tabel 3 memperlihatkan tanggapan responden pada pernyataan “saya

dapat melakukan pekerjaan dengan cepat dan lancar” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau 60,8%, tanggapan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 39,1%. Pernyataan kedua “saya dapat dengan mudah mengerjakan tugas dengan masa kerja yang telah ditentukan” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 43 orang atau 62,3%, tanggapan sangat setuju sebanyak 26 orang atau 37,6%. Pernyataan ketiga “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan gerakan yang cepat, tepat dan benar” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau 60,8%, tanggapan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 39,1%.

Tabel 2. Tanggapan Responden Pada Variabel Pengalaman Kerja

No	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	42	60,8	27	39,1	69	100
2	-	-	-	-	-	-	43	62,3	26	37,6	69	100
3	-	-	-	-	-	-	42	60,8	27	39,1	69	100
4	-	-	-	-	-	-	40	57,9	29	42	69	100
5	-	-	-	-	20	28,9	35	50,7	14	20,2	69	100
6	-	-	-	-	1	1,4	38	55	30	43,4	69	100
7	-	-	-	-	46	66,6	19	27,5	4	5,7	69	100
8	-	-	-	-	2	2,8	56	81,1	11	15,9	69	100
9	-	-	-	-	-	-	28	40,5	41	59,4	69	100
10	3	4,3	42	60,8	23	33,3	1	1,4	-	-	69	100

Pernyataan keempat “saya sudah terbiasa dengan gerakan yang saya lakukan selama bekerja sehingga pekerjaan dilakukan secara profesional” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 40 orang atau 57,9%, tanggapan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 42%. Pernyataan kelima “saya cepat tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang dialami saat bekerja” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 20 orang atau 28,9%, tanggapan setuju sebanyak 35 orang atau 50,7%, tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 20,2%. Pernyataan keenam “saya dapat menguasai bidang pekerjaan yang sedang saya jalani sekarang ini” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, tanggapan setuju sebanyak 38 orang atau 55%, tanggapan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 43,4%. Pernyataan ketujuh “saya mampu menganalisis timbulnya permasalahan dalam bekerja” diperoleh tanggapan kurang

setuju sebanyak 46 orang atau 66,6%, tanggapan setuju sebanyak 19 orang atau 27,5%, tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5,7%. Pernyataan kedelapan “saya dapat menduga akan timbulnya kesulitan dalam bekerja” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,8%, tanggapan setuju sebanyak 56 orang atau 81,1%, tanggapan setuju sebanyak 11 orang atau 15,9%. Pernyataan kesembilan “saya melakukan pekerjaan dengan konsentrasi penuh untuk hasil yang maksimal” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 28 orang atau 40,5%, tanggapan sangat setuju sebanyak 41 orang atau 59,4%. Pernyataan kesepuluh “saya dapat bekerja secara tenang walaupun terdapat permasalahan yang melanda perusahaan atau instansi” diperoleh tanggapan sangat tidak setuju 3 orang atau 4,3%, tanggapan tidak setuju sebanyak 42 orang atau 60,8%, tanggapan kurang setuju sebanyak 23 orang atau 33,3%, tanggapan setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%.

Tanggapan mengenai kompetensi dapat dilihat pada tabel 4 memperlihatkan tanggapan responden pada pernyataan “pengetahuan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 26 orang atau 37,6%, tanggapan sangat setuju sebanyak 43 orang atau 62,3%. Pernyataan kedua “saya memiliki cukup pengetahuan baik pengetahuan dasar maupun pengetahuan yang mendalam terkait pekerjaan yang saya jalani ini” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 33 orang atau 47,8%, tanggapan sangat setuju sebanyak 36 orang atau 52,1%. Pernyataan ketiga “setiap pegawai memerlukan pemahaman lebih lanjut tentang pekerjaan yang akan dijalankannya” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 31 orang atau 44,9%, tanggapan sangat setuju sebanyak 38 orang atau 55%. Pernyataan keempat “pekerjaan akan maksimal apabila karyawan memiliki pengetahuan serta keterampilan” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 30 orang atau 43,4%, tanggapan sangat setuju sebanyak 39 orang atau 56,5%.

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

No	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	-	-	-	-	-	-	26	37,6	43	62,3	69	100
2	-	-	-	-	-	-	33	47,8	36	52,1	69	100
3	-	-	-	-	-	-	31	44,9	38	55	69	100
4	-	-	-	-	-	-	30	43,4	39	56,5	69	100
5	-	-	-	-	21	30,4	36	52,1	12	17,3	69	100
6	-	-	-	-	2	2,8	46	66,6	21	30,4	69	100
7	-	-	-	-	-	-	34	49,2	35	50,7	69	100
8	-	-	-	-	1	1,4	41	59,4	27	39,1	69	100
9	-	-	-	-	-	-	41	59,4	28	40,5	69	100
10	-	-	-	-	-	-	49	71	20	28,9	69	100
11	-	-	-	-	-	-	33	47,8	36	52,1	69	100
12	-	-	-	-	-	-	27	39,1	42	60,8	69	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Pernyataan kelima “saya memiliki prestasi kerja yang sangat baik sesuai dengan harapan perusahaan” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 21 orang atau 30,4%, tanggapan setuju sebanyak 36 orang atau 52,1%, tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 17,3%. Pernyataan keenam “saya memiliki kemampuan kerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,8%, tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 66,6%, tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 30,4%. Pernyataan ketujuh “keterampilan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 34 orang atau 49,2%, tanggapan sangat setuju sebanyak 35 orang atau 50,7%. Pernyataan kedelapan “kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya jalani” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, tanggapan setuju sebanyak 41 orang atau 59,4%, tanggapan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 39,1%. Pernyataan kesembilan “sikap adalah hal yang sangat penting untuk setiap karyawan saat melaksanakan tugasnya” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 41 orang atau 59,4%, tanggapan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 40,5%. Pernyataan kesepuluh “saya selalu menyikapi dengan baik segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau orientasi kerja” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 49

orang atau 71%, tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,9%. Pernyataan kesebelas “setiap pegawai sepatutnya memiliki minat yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kompetensi dirinya” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 33 orang atau 47,8%, tanggapan sangat setuju sebanyak 36 orang atau 52,1%. Pernyataan kedua belas “saya mempunyai minat yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 27 orang atau 39,1%, tanggapan sangat setuju sebanyak 42 orang atau 60,8%.

Tanggapan mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5 memperlihatkan tanggapan responden pada pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 66,6%, tanggapan sangat setuju 23 orang atau 33,3%. Pernyataan kedua “saya selalu disiplin dan menaati peraturan-peraturan dalam bekerja” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau 65,2%, tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 34,7%. Pernyataan ketiga “saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 41 orang 59,4%, tanggapan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 40,5%. Pernyataan keempat “saya dapat menyelesaikan beberapa tugas dengan baik dan cepat” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 41 orang 59,4%, tanggapan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 40,5%. Pernyataan kelima “saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang diberikan” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 66,6%, tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang 31,8%.

Tabel 4. Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai

No	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	46	66,6	23	33,3	69	100
2	-	-	-	-	-	-	45	65,2	24	34,7	69	100
3	-	-	-	-	-	-	41	59,4	28	40,5	69	100
4	-	-	-	-	-	-	41	59,4	28	40,5	69	100
5	-	-	-	-	1	1,4	46	66,6	22	31,8	69	100
6	-	-	-	-	-	-	50	72,4	19	27,5	69	100
7	-	-	-	-	1	1,4	45	65,2	23	33,3	69	100
8	-	-	-	-	-	-	49	71	20	28,9	69	100
9	-	-	-	-	-	-	42	60,8	27	39,1	69	100
10	-	-	-	-	1	1,4	48	69,5	20	28,9	69	100

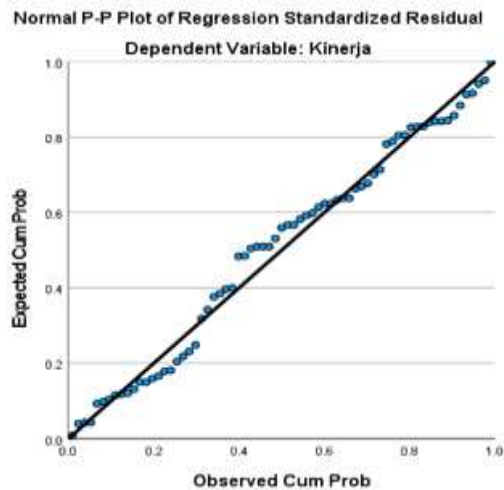
Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Pernyataan keenam “waktu kerja yang diberikan perusahaan cukup bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan” diperoleh tanggapan setuju sebanyak 50 orang atau 72,4%, tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 27,5%. Pernyataan ketujuh “saya lebih mengutamakan pekerjaan yang menuntut kerjasama tim dibandingkan dengan kerja perseorangan” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau 65,2%, tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 33,3%. Pernyataan kedelapan “saya selalu melakukan pekerjaan dengan dedikasi yang tinggi, khususnya untuk pekerjaan yang memerlukan kerjasama” diperoleh tanggapan sebanyak 49 orang atau 71%, tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,9%. Pernyataan kesembilan “saya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” diperoleh tanggapan sebanyak 42 orang atau 60,8%, tanggapan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 39,1%. Pernyataan kesepuluh “saya dapat bekerja tepat waktu serta menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya” diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, tanggapan setuju sebanyak 48 orang atau 69,5%, tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,9%.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dikatakan normal apabila tingkat signifikansinya > 0,05, namun apabila

tingkat signifikansinya < dari 0,05 maka tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normalitas P-P Plot dan tabel uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Normal P-Plot

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Pada gambar di atas, diketahui bahwa data grafik histogram mengikuti garis normal dan sebaran pada data grafik normal P-P Plot terletak disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka data ini dinyatakan normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35152852
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.069
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

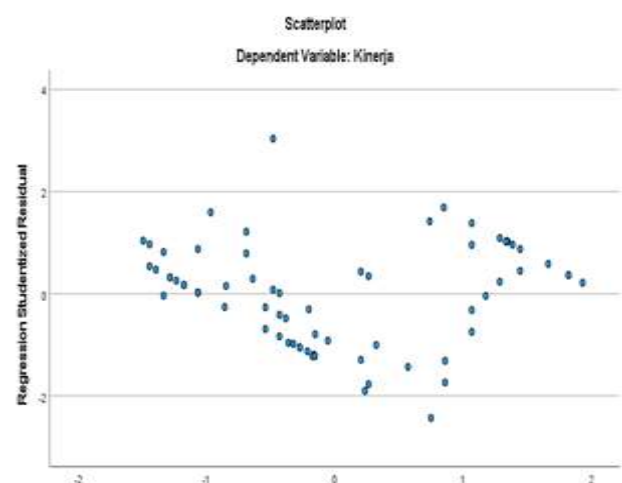
Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan output berupa grafik *Scatterplot*. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah:

- Tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit).
- Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Maka untuk uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Gambar grafik tersebut dapat dilihat dibawah ini:



Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.398	3.730		.643	.523		
Pengalaman Kerja	.349	.115	.311	3.038	.003	.508	1.967
Kompetensi	.506	.093	.555	5.422	.000	.508	1.967

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 yaitu pengalaman kerja $0,508 > 0,1$ dan $1,967 < 10$, kompetensi $0,508 > 0,1$ dan $1,967 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap

kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner penelitian yang hasilnya dilakukan dianalisis dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.398	3.730		.643	.523
Pengalaman Kerja	.349	.115	.311	3.038	.003
Kompetensi	.506	.093	.555	5.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 2,398 + 0,349X_1 + 0,506X_2$

Maka persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,398 artinya jika X_1 (Pengalaman Kerja), X_2 (Kompetensi), menurun maka Y (Kinerja Pegawai) bernilai tetap.
2. Variabel Pengalaman Kerja (X_1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain, apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0,349 dengan asumsi variabel kompetensi bernilai tetap.
3. Variabel Kompetensi (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain, apabila kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,506 dengan asumsi variabel pengalaman kerja bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t atau uji signifikansi parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X_1), kompetensi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.398	3.730		.643	.523
Pengalaman Kerja	.349	.115	.311	3.038	.003
Kompetensi	.506	.093	.555	5.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja memiliki nilai $\text{sig} < \alpha$ 5% ($0,003 < 0,05$) maka H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompetensi memiliki nilai $\text{sig} < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (uji secara simultan)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini juga menggunakan uji F atau uji secara simultan, uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F sig pada tabel 10 dan 5%.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	691.633	2	345.817	60.699	.000 ^b
Residual	376.019	66	5.697		
Total	1067.652	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig} < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan dapat dinyatakan pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) berdasarkan hasil oleh data

dengan SPSS maka digunakan nilai *Adjusted R Square* dengan hasil dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.637	2.38689
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,637 atau sebesar 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 63,7% dan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji t dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,003. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa, semakin banyak pengalaman kerja yang didapat maka akan semakin baik pula kinerjanya atau semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rizal Fauzi (2023), Irawati, Anwar, Ruma, Haeruddin, Dipotmodjo (2022), Lela, Hidayat, Adji (2022), dimana pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji t dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa, pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang dijalannya maka hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Aziz, Gani, Mas'ud (2023), Hastuti Mulang (2023), Amellya, Fitriasturi, Elpanso (2022), dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, beberapa saran untuk Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang berupa:

1. Disarankan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang, untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada pegawai serta mengadakan pelatihan komputer kepada pegawai yang kesulitan dalam mengoperasikan software pada komputer seperti microsoft office word, microsoft excell, microsoft office powerpoint, paint software serta lainnya. Sehingga pegawai dapat dengan mudah

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Disarankan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang untuk mempertahankan pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Kemudian, disarankan juga kepada pegawai yang kurang memahami bagaimana agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggungjawab mereka untuk hasil yang maksimal. Sehingga solusi yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab mereka, jika dengan cara itu tidak bisa maka atasan harus bertindak tegas dengan memberikan sp atau surat peringatan kepada pegawai.

Kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang dapat dilihat dari semangat kerja pegawai yang kurang. Sehingga hendaknya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tamiang membuat inovasi dalam pengembangan program atau kegiatan seperti pelatihan outbound agar pegawai dapat meningkatkan kualitas berpikir, semangat kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu pelatihan outbound ini juga bisa meningkatkan kemampuan pegawai untuk semangat bekerja dalam tim sehingga komunikasi antar pegawai juga berjalan lancar.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aziz, M. Z., Gani, A., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Klabers Studio Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 9741–9755.
- Berutu, Y. B. R. (2019). *Pengaruh*

Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Fauzi, R. (2023). Pengaruh Pengalaman, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cilacap. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 240–257.

- Fristia, M. A. (2019). *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)*. Universitas Brawijaya.

- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

- Hayati, R. (2022). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok*. Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

- Irawati, Anwar, Ruma, Haeruddin, dan Dipoatmodjo (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal EMBA*, 1(1), 55-63.

- Khotib, M., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang di Mediasi oleh Profesionalisme. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 219–234.

- Lela, Hidayat, Adji (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 77-83.

- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)*. Fakultas february. uin jakarta.

- Nofiar, Maswarni, & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842–849.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Prabu, M. A. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit: Aditama, Bandung.
- Pranata, P. (2019). *Analisis Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Karyawan Pada Roro Catering Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siregar, E. (2021). Analisis 4k Karyawan Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1–11.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syardiansah, S., Rosalina, D., Afanin, T. S. (2023). Interpersonal Relations, Work Performance and Competence on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 12 - 22.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor–Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161–176.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61.