

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN 2018

Yarni Herawati

yarniherawati1@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

Central Lampung District Health Office, Lampung Province is a government agency responsible for the health sector. Position and role of Civil Servants as elements of the State apparatus who serve as public servants must provide services to the community. Human resource readiness will be realized through good human resource planning by optimizing work experience and maximizing employee competencies in order to improve performance.

Keywords: work experience, employee competency, employee performance

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang mempunyai integritas, sikap profesional, netral dan tidak berpolitik, bersih dari praktik KKN serta mampu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dan mampu melaksanakan peran sebagai unsur yang mempererat persatuan dan kesatuan bangsa yang berlandaskan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila.

Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang Paragraf 1 Pejabat Pembina Kepegawaian Pasal 53 bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengelolaan ASN serta dapat mendelegasikan kebijakan memutuskan pengangkatan,

pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian utama kepada menteri di kementerian, pimpinan lembaga di lembaga pemerintah non-kementerian, sekretaris jenderal di sekretariat lembaga milik negara dan instansi non-struktural, gubernur, di provinsi dan bupati/walikota, di kabupaten/kota.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai penting dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Pasal 21 Nomor 12 Tahun 2004 Tentang Pembentukan, Susunan dan Tata Kerja Organisasi Daerah Kabupaten Lampung Tengah bahwa Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Kewenangan Daerah di bidang Kesehatan. (2) Dalam

melaksanakan tugas pokok Dinas dimaksud ayat (1) menyelenggarakan fungsi: a) perumusan kebijakan teknis di bidang Kesehatan. b) pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugas. c) pembinaan terhadap UPT Dinas.

Dinas kesehatan (Dinkes) Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab pada sektor kesehatan. Dinkes Kabupaten Lampung Tengah memiliki tugas dan fungsi untuk merumuskan kebijakan pada bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan pada bidang kesehatan, melaksanakan kegiatan administrasi pada dinas kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang berkaitan dengan kesehatan.

Setiap organisasi atau instansi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan (Sudarti, 2016: 4). Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumberdaya manusia, sumberdaya ilmu pengetahuan, dan sumberdaya teknologi dan salah satu sumberdaya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Ketersediaan dan pemberdayaan sumberdaya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumberdaya manusia. Kesiapan sumber dayamanusia akan dapat terwujud

melalui perencanaan sumberdaya manusia yang baik dan memberikan fokus perhatian pada cara-cara yang harus diambil oleh manajemen untuk menjamin bahwa organisasi tersedia pegawai yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan atau jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan bersama, (Hartini, 2008: 2).

Sesuai yang tertera dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Bab IV pasal 11 ayat (2) ditetapkan bahwa bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi, dan tenaga kerja. Berdasarkan undang-undang tersebut, sektor kesehatan menempati posisi kedua (setelah sektor pekerjaan umum) dari sektor pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota. Hal ini berarti bahwa dalam rangka pemerataan Otonomi Daerah, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan pada sektor kesehatan untuk memaksimalkan peningkatan derajat kesehatan masyarakat di wilayahnya, dengan memberikan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan keinginan masyarakat.

Kinerja menurut Salla (2017: 6) dipengaruhi tiga variabel adalah : variabel individu, organisasi, dan variabel psikologi.

Variabel individu digolongkan pada bagian variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Bagian variabel kemampuan dan keterampilan merupakan penyebab utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu/pegawai. Variabel demografis mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel organisasi dapat dikelompokkan kedalam variabel struktur, imbalan, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan 7 etika kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, penghasilan, gaji dan kesehatan,

jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Indrajaya dan Adnyani, 2013: 413).

Salah satu isu penting juga dalam penyelenggaraan sistem kesehatan di daerah adalah pembiayaan kesehatan. Fungsi pada pembiayaan kesehatan ialah salah satu penentu kinerja pada sistem kesehatan. Fungsi kesehatan tidak hanya terkait dengan proses pergerakan dana saja, akan tetapi juga dengan mendonasikan atau mengalokasi-kannya ke dalam operasional sistem kesehatan. Fungsi pembiayaan kesehatan menjadi alat pengendali yang penting bagi penentu kebijakan dalam menyelenggarakan sistem kesehatan di daerah.

Tabel 1. Daftar Hadir Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah Bulan Januari-Desember 2017

Bulan	Izin (Orang)	Sakit (Orang)	Tanpa Keterangan	
			(Orang)	(%)
Januari	3	2	6	8,10
Februari	5	1	4	5,40
Maret	7	3	5	6,75
April	5	2	9	12,16
Mei	4	2	4	5,40
Juni	3	3	4	5,40
Juli	7	1	6	8,10
Agustus	4	1	8	10,81
September	3	1	5	6,75
Oktober	3	2	7	9,45
November	2	1	9	12,16
Desember	4	1	7	9,45
Jumlah	50	20	74	8,11

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah, 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang tanpa keterangan tidak masuk kantor di setiap bulannya sebesar 8,11 %. Dengan tingkat kedisiplinan yang terlihat menandakan masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Hal ini

tentu berseberangan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi kewajiban dan menjauhi larangan yang ditentukan dalam

peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak patuhi atau dilanggar dijatuhi hukuman kedisiplinan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada tanggal 10 Juli 2018 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah, masih ditemukan adanya penyimpangan yang tidak seharusnya terjadi seperti tidak masuk kerja, tidak bekerja dengan cepat dan tanggap serta tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini menandakan bahwa Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah kurang mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan sehingga banyak waktu tidak terpakai dengan baik.

Permasalahan mengenai kompetensi pegawai adalah masih terdapat pegawai yang kurang memiliki kompetensi mental atau keterampilan kognitif dalam menjalankan tugasnya seperti tidak dapat berfikir secara kritis terhadap suatu pekerjaan. Selain itu berkenaan dengan pengalaman kerja yaitu masih adanya segelintir pegawai yang mengerjakan tugas secara tidak efektif dan efisien dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang cukup lama pada bagian pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Dengan adanya kompetensi yang baik dan pengalaman kerja

yang memadai akan dapat berakibat pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Adapun penelitian oleh Zulfikar (2016) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Peudada Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian oleh Fitriantoro (2009) yang berjudul “Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen” menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif, yang artinya semakin bertambah usia maka kinerjanya semakin rendah. Hal ini dikarenakan dengan bertambahnya usia maka permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks. Tidak menutup kemungkinan bahwa hal-hal diluar pekerjaan bisa mempengaruhi kinerjanya.

Adapun penelitian oleh Bili, et., al. (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu” menyatakan bahwa ada tanggapan kinerja pegawai belum maksimal, dikarenakan pengalaman kerja yang kurang baik sehingga diperlukan pelatihan untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai.

A. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil?
2. Adakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil?
3. Adakah pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

C. Tinjauan Pustaka

Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 1995:89) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar.

Safwan dkk (2014: 136) mengatakan bahwa kompetensi dapat digambarkan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Menurut Kusumah dkk (2017: 690) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Faustyna (2014: 55) kompetensi didefinisikan sebagai deskripsi mengenai perilaku.

Menurut Entedaim (2016:49) Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Samsudin (2005: 159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Menurut Widodo (2008: 78) menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Sementara menurut Rivai (2005: 13) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Metodologi

Pada penelitian ini jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah tahun 2018 yang berjumlah 92 orang, diketahui sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum dibutuhkan menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah minimum sampel yaitu 48 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Hasil

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor sig. yang ada pada hasil penghitungan *product moment person* Bila angka sig. lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila

kurang, maka data tidak berdistribusi tidak normal

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengalaman Kerja	,090	48	,200*	,967	48	,190
Kompetensi Pegawai	,094	48	,200*	,968	48	,219
Kinerja Pegawai	,071	48	,200*	,984	48	,761

Berdasarkan uji normalitas data variabel tersebut adalah pengalaman kerja dan menggunakan tersebut *product moment person* kompetensi pegawai. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian homogen atau tidak, apabila homogenitas ini terpenuhi, maka peneliti dapat melakukan uji hipotesis menggunakan uji t-test.

b. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan pada variabel yang dikehendaki oleh peneliti,

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	Kriteria
Pengalaman kerja	0,344	Homogen
Kompetensi pegawai	0,910	Homogen

c. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan

menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Kriteria
Pengalaman kerja	5,331	0,031	Linier
Kompetensi pegawai	0,364	0,553	Tidak linier

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu pengalaman kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pengujian secara parsial. Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebagai berikut ini

Tabel 5. Hasil Uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47,554	11,571		4,110	,000
Pengalaman Kerja	,249	,107	,327	2,329	,024
Kompetensi Pegawai	,105	,123	,119	,848	,401

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari perhitungan komputer program SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebagai berikut ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Parsial

Variabel	$t_{hitung} : t_{tabel}$		Probabilitas Sig.		Kesimpulan
Pengalaman kerja	2,329	2,01	0,024	0,05	Berpengaruh
Kompetensi pegawai	0,848	2,01	0,401	0,05	Tidak berpengaruh

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Tabel 7. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	402,475	2	201,238	2,972	,061 ^b
Residual	3047,191	45	67,715		
Total	3449,667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (X₂), Pengalaman Kerja (X₁)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

H₀ : $\beta_1, \beta_2, = 0$: Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian 1) **Secara konvensional** pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan df regression = 2 dan df residual = 45 (diperoleh dari hasil df = k (n-k-1) = 2; (48-2-1) = 45 diketahui $F_{tabel} = 3,20$ dan $F_{hitung} = 2,972$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$,

maka H₀ diterima, dan H_a ditolak sehingga variabel pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) **Secara SPSS** yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya sig. = 0,061 lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 21 ditemukan nilai t_{hitung} 2,329 lebih besar dari t_{tabel} 2,01. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis apabila pegawai mempunyai pengalaman kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Purwanto & Hermani, (2017). bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

Pengalaman kerja pegawai yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik yang diukur dengan indikator: lama kerja, profesional, keterampilan dan penguasaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai telah memaksimalkan lama kerja di masa lalu untuk diaplikasikan kedalam tempat kerja yang baru, mengedepankan keterampilan dalam bekerja dan memaksimalkan penguasaan tentang kerja telah diupayakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam

hal ini adalah kinerja dari karyawan yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang diukur menggunakan indikator: efektivitas dan efisiensi, kuantitas, pemanfaatan waktu dan inisiatif.

2. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 21 ditemukan nilai t_{hitung} 0,848 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai belum memiliki kompetensi yang baik ketika bekerja terlihat masih minimnya pengetahuan pegawai, kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, kurang adanya sikap kerja yang baik, selalu menunda-nunda pekerjaan dan motif kerja yang rendah mengakibatkan kinerja pegawai semakin hari semakin menurun.

Kompetensi pegawai adalah aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai sesuatu dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya, kemampuan dalam menjalankan tugas, sikap kerja yang baik serta memiliki motif yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya. Organisasi biasanya mengharapkan pegawai untuk mengasah kompetensi yang

dimilikinya agar supaya kinerja pegawai dapat meningkat.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang diukur menggunakan indikator: efektivitas dan efisiensi, kuantitas, pemanfaatan waktu dan inisiatif.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 21 jika dilihat **Secara konvensional** pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan $df_{\text{regression}} = 2$ dan $df_{\text{residual}} = 45$ (diperoleh dari hasil $df = k (n-k-1) = 2; (48-2-1) = 45$ diketahui $F_{\text{tabel}} = 3,20$ dan $F_{\text{hitung}} = 2,972$. Karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{Tabel}}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak sehingga variabel pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dilihat **Secara SPSS** yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya $\text{sig.} = 0,061$ lebih besar dari $0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

Hal tersebut terjadi karena para pegawai belum memaksimalkan pengalaman kerja dan kompetensi pada masing-masing pegawai. Pengalaman kerja dan kompetensi pegawai pada dasarnya berperan penting terhadap naik dan turunnya kinerja dari seorang pegawai, oleh karena itu pegawai harus mengoptimalkan

kembali pengalaman-pengalaman kerja yang telah didapat di masa lalu dan mengaktifkan kembali pola pikiran yang kompeten agar supaya kinerja pegawai dapat meningkat sesuai harapan.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja akan memberikan dampak positif karena pegawai negeri sipil berpengalaman akan mengingat lebih banyak jenis item tugas yang sudah dikerjakan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan mudah tercapai dengan kinerjanya.
2. Tidak terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai karena pegawai tidak mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya secara baik dan benar.
3. Tidak terdapat pengaruh positif pengalaman kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh tersebut disebabkan karena pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dan kompetensi pegawai tidak senantiasa mampu mengoptimalkan kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

- eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474.
- Fitriantoro, Arhiza Rizki. 2009. *Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Hartini. 2008. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paloma Citra Internatioal Surakarta. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Indrajaya, A. & Adnyani, A. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Uni-versitas Udayana*, 2(4), 410-421.
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Pasal 21 Nomor 12 Tahun 2004 Tentang Pembentukan, Susunan dan Tata Kerja Organisasi Daerah Kabupaten Lampung Tengah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Perundang-Undangan Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salla, Semuel Tandi. 2017. *Analisis Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mamberamo Tengah Pada Program Kesehatan Ibu Dan Anak*. Tesis, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Samsudin, Salidi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 20 dan Pasal 21 Tahun 1945 Tentang Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang Paragraf 1 Pejabat Pembina Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Bab IV pasal 11 ayat (2) ditetapkan bahwa bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyumedia Publishing.
- Zulfikar. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Peudada Kabupaten Bireuen. *Lentera*, 16(18), 1-3.