

## PENGARUH KOMPETENSI, PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIREUEN

Muslim <sup>1\*)</sup> dan Kamaruddin <sup>12)</sup>

<sup>1</sup> Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen – Aceh

<sup>2</sup> Dosen FE Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

<sup>\*)</sup> email: muslim.disdikpora@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to examine, 1) the effect of competence on employee performance, 2) the effect of knowledge on performance, and 3) the effect of work experience on employee performance, and 4) the influence of competence, knowledge and work experience simultaneously on the performance of the education office employee, Youth and Sports of Bireuen Regency. The type of research used is quantitative research and the research method used is associative method using path analysis. Based on the results of research and discussion of the problems studied, it was found that: 1). The competencies possessed by the employees of the Bireuen Regency Education, Youth and Sports Office, both from the aspects of Knowledge, Skills, Motives, Nature, and Self Image. Influence on employee performance, with a large effect of 20.26%. 2). Knowledge of employees, related to education, experience and interests. significant effect on employee performance, which is calculated from this study is quite significant, namely 17.29%. 3). The work experience factor of employees at the Office of Education, Youth and Sports of Bireuen Regency has only reached 70.04%, not maximal. It is considered that the experience of employees has not fully supported the performance of employees. The results of statistical tests indicate that the work experience variable has an effect on the performance of the Office of Education, Youth and Sports employees - Bireuen Regency, which is 13.93%. The results also revealed that the competence variable, supported by the knowledge and work experience of employees, had an effect on employee performance at the Education, Youth and Sports Office of Bireuen Regency by 54.6%.*

**Keywords:** Competence, Knowledge, Work Experience, Employee Performance

### 1. Pendahuluan

Sebagai abdi Negara, pegawai negeri sipil (PNS) sewajarnya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja bagi masyarakat, sebagaimana sumpahnya dalam Panca Prasetya Korp PNS. Dibuktikan dari dedikasi dan loyal dengan integritas tinggi dan jujur. Disamping itu yang diharapkan memiliki motivasi dalam bekerja sesuai keterampilannya yang diembannya. Karena kesempatan menjadi PNS sudah sangat sulit dan terbatas saat ini, maka harus dijalankan dengan baik sebagai perwujudan pengabdian, khususnya pelayanan kepada masyarakat.

Karena seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan perubahan lingkungan yang terus terjadi, maka tuntutan pengguna jasa publik yang semakin meningkat, diperlukan kesiapan dan kompetensi aparatur dalam pelaksanaan fungsi pelayanan.

Agar dalam pelayanan tersebut memiliki dasar dan mencapai sasaran diperlukan dalam diri pegawai kompetensi profesional yang tinggi dan secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi di masyarakat serta tuntutan era revolusi industri 4.0 saat ini. Sehingga instansi pemerintah memiliki kinerja aparatur yang handal.

Kinerja pegawai dalam sektor publik menjadi sangat penting diukur, hal ini berkaitan yang erat dengan akuntabilitas publik. Hasil kerjanya harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggung-jawaban kinerja. Semua aparat swalayaknua ikut memperbaiki kehidupan masyarakat dan Negara. Aktualisasi perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan visi misi instansi tersebut, dengan meditunjukkan, minimal terjadi peningkatan kepuasan masyarakat dan atau stakeholder.

Perubahan lingkungan dan zamannya, baik internal maupun eksternal mengharuskan administrasi pelayanan publik (kelembagaan, tatalaksana, dan personalia) melakukan penyesuaian terhadap dirinya sendiri, agar kerjanya bisa sesuai dengan harapan semua pihak. Dalam hal ini PNS yang diharapkan mampu mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan tersebut dengan baik, dituntut beberapa kualitas seperti cepat, tanggap, profesional serta mampu berkompetisi. Karena kesuksesan sebuah organisasi dapat dinilai dari kinerja keseluruhan pegawainya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi atau pengetahuan dalam menganalisis data, serta kompetensi dalam mengevaluasi diri dan hasil kerjanya. Makanya disini pengalaman juga menentukan untuk itu.

Jadi ketiga faktor diantara yang diungkapkan diatas, baik kompetensi, pengetahuan dan pengalaman kerja, setidaknya dapat menjamin akan baiknya kinerja seorang pegawai dan kinerja keseluruhan dalam organisasi bersangkutan.

Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang mumpuni untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ada jaminan akan mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat keahlian, pengalamannya dan harus sesuai dengan tingkat keterampilannya, sehingga kompetensi kerja pegawai yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang juga tinggi, serta kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang diembannya, kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah bidang tugasnya, dan

kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi, Semakin baik SDM yang dimiliki oleh organisasi maka akan semakin baik kinerja dari organisasi itu sendiri, Kualitas atau mutu SDM yang dimiliki oleh organisasi akan menjadi kinerja organisasi itu sendiri.

Sehingga, dalam promosi jabatan, selain dilihat dari kompetensi dan pengetahuan pegawai, juga tidak terlepas pada pengalaman kerja, yang dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Kasus yang peneliti analisis dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, sebagai salah satu institusi pemerintah yang melayani public. Masih tampak banyak terjadi permasalahan dengan kinerja pegawai secara rata-rata.

Masih ditemukannya sebigian Pegawai kurang mampu menuntaskan pekerjaan dengan tingkat kerapihan, ketepatan, serta kesesuaian yang melebihi harapan. Dan Pegawai kurang mampu dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, sementara banyak pekerjaan pada institusi tersebut yang memang membutuhkan tim kerja yang solid.

Hal ini tidak terlepas dari, masih lemahnya tingkat kompetensi, yang berkaitan dengan pemahaman job desk dan atau tupoksi, disamping masih kurang terampilnya pegawai dalam melakukan pengambilan keputusan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penelitian ini mencoba menganalisis, baik secara deskriptif dan secara eksplanatori factor-faktor yang mempengaruhi dengan kinerja pegawai. Yang peneliti batasi pada faktor kompetensi, pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai.

## **2. Landasan Teoritis**

### **Kompetensi Pegawai**

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer yang dikutip oleh Moehariono, 2014:5).

Spencer & Spencer (Srinivas, 2013:6) membagi kompetensi dalam dua kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*) dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan dimensi motif.

Romberg (2007) menyatakan seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

*H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai*

### Pengetahuan Pegawai

Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indra manusia (Notoatmodjo, 2014:40). Dan pengetahuan sesuatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:23).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang pegawai, yaitu faktor internal, seperti Umur, pengalaman, pendidikan, pekerjaan dan jenis kelamin (Nursalam, 2011; Notoadmodjo, 2010; Frich, 1996). Sedangkan dari faktor eksternal, diukur melalui dimensi Informasi, lingkungan dan social budaya (Long, 1996; Notoatmodjo (2010).

Menurut Benyamin Bloom (1908) mengatakan bahwa tingkat pengetahuan di dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu: Tahu (*know*), Memahami (*comprehension*), Aplikasi (*application*), Analisis (*analysis*), Sintesis (*synthesis*), dan Evaluasi (*evaluation*).

Menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim yang dikutip dari Suwasono (2010:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu di antaranya adalah kemampuan kerja, sementara kemampuan kerja merupakan pencerminan dari pengetahuan pegawai. Seorang pegawai dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam konteks pelatihan ini, pengetahuan seorang pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

*H<sub>2</sub>: Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai*

### Pengalaman Kerja Pegawai

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Manulang, 2004:15).

Syukur (2011: 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan.

Dalam menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai dapat diketahui berdasarkan lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja (Foster (2011:43).

Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

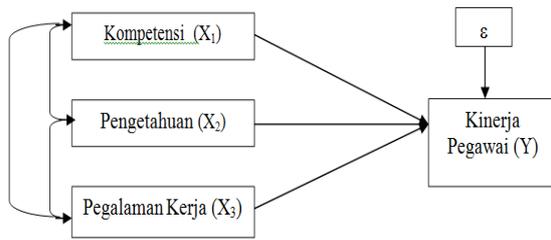
Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa: "Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai

*H<sub>3</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai*

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Dan Arif Ramdhani (2011:18) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh Kopetensi pegawai terhadap Kinerja.
- Terdapat pengaruh Pengetahuan pegawai terhadap Kinerja.
- Terdapat pengaruh Pengalaman kerja pegawai terhadap Kinerja.
- Terdapat pengaruh secara simultan Kopetensi, Pengetahuan dan Pengalaman kerja pegawai terhadap Kinerja.

### 3. Metodologi Penelitian

#### Metode Penelitian dan Sumber Data

Penelitian dilakukan dengan eksplanatori, yang mampu mendalami dan memberi jawaban atas hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Dengan demikian, akan dapat mengukur pengaruh masing-masing ataupun karena adanya hubungan kausal antar variabel bebas (Kompetensi, Pengatahuan dan Pengalaman kerja) terhadap variabel tidak bebas, yaitu Kinerja.

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen tahun 2020 yang berjumlah 77 pegawai.

#### Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam menemukan hasil penelitian sebagaimana dimaksudkan dengan pendekatan analisis jalur. Berdasarkan model structural antara variable eksogen dan endogen.

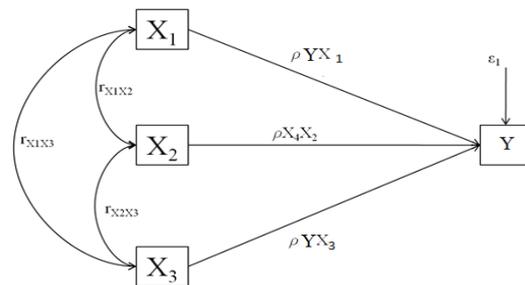
Sebelum dilakukan analisis hasil pegolahan data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan dari metode analisis yang digunakan, yakni asumsi normalitas, heterokedasitas, dan multikolinieritas.

Metode analisis yang digunakan dengan path analysis, dimana menurut Kusnendi, (2005) dan Sarwono, J. (2006) dalam Amiruddin dan Win (2012:17) dilakukan dengan pertimbangan, antara lain karena metode ini mampu memberikan kejelasan

hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti, dan analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel ekso-gen) terhadap set variabel akibat (endogen), baik secara simultan maupun parsial.

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut.

Model Jalur:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran & Model Teoretis

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Kompetensi pegawai

X<sub>2</sub> = Pengetahuan

X<sub>3</sub> = Pengalamankerja

Y = Kinerja pegawai

ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual .

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket, dapat dipantau kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, yakni:

- Faktor Kompetensi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten belum optimal sesuai dugaan peneliti, baru mencapai 73,57%.
- Sedangkan faktor pengetahuan pegawai, berkaitan dengan pendidikan, pengalaman dan minat. Menurut persepsi responden paling banyak menjawab kurang setuju (46,30%) dan setuju (46,168%) bahwa pengetahuan mendukung kinerja. Secara total pencapaian aspek pengetahuan pegawai kurang optimal, baru mencapai 72,45%.
- Dan faktor pengalaman kerja pegawai juga belum optimal, baru mencapai 70,04% mendukung kinerja pegawai.
- Tingkat kinerja pegawai masuk kategori baik, yakni secara rata-rata kinerja pegawai mencapai

87,87. Terdapat 11,54% yang dinyatakan amat baik diatas skor 80, dan 88,46% termasuk kategori baik, dengan skor antara 75 - 80.

**Hasil Path Analysis**

**a. Uji Model Struktural**

Pengujian koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural yang dibangkitkan antar 3 variabel eksogen terhadap variabel endogen (Kinerja) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		162.793	.000
Kompetensi	.337	3.407	.001
Pengetahuan	.307	3.231	.002
Pengalaman	.258	2.673	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian dengan statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Kompetensi, pengetahuan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Dan berdasarkan uji – F, sebagaimana dinyatakan dalam tabel 2, bahwa model struktural  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$  dapat diterima pada tarat uji 5%.

Tabel 2. Uji Model Struktural

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	126.924	3	42.308	30.854	.000 <sup>a</sup>
Residual	101.471	74	1.371		
Total	228.396	77			

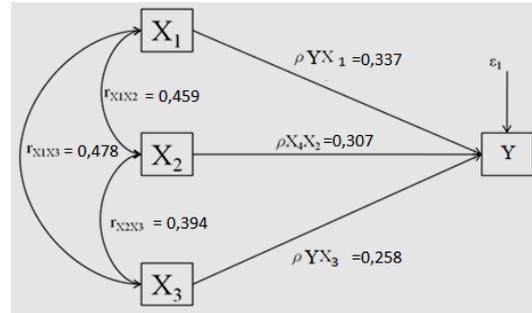
a). Predictors: Pengalaman, Pengetahuan, Kompetensi

b). Dependent Variable: Kinerja

**b. Pengukuran Besaran Pengaruh**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variable Kompetensi (X<sub>1</sub>), Pengetahuan (X<sub>2</sub>) dan Pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y) dinyatakan dalam gambar 3.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3, maka dapat dihitung besarnya:



Gambar 3. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

**a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Kompetensi dengan pengetahuan dan pengalaman kerja, ditentukan berikut ini:

**Pengaruh langsung:**

Besarnya pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx1} = 0,337$ ). Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,337)^2 \times 100\% = 11,36\%$ .

**Pengaruh Tidak langsung**

-Pengaruh Kompetensi melalui pengetahuan terhadap Kinerja:  $(0,337)(0,459)(0,307) \times 100\% = 4,75\%$

-Pengaruh Kompetensi melalui pengalaman kerja terhadap Kinerja:  $(0,337)(0,478)(0,258) \times 100\% = 4,16\%$

-Maka pengaruh total Kompetensi terhadap Kinerja pegawai yakni:  $11,36\% + 4,75\% + 4,16\% = 20,26\%$ .

**b. Pengaruh Pengetahuan pegawai terhadap Kinerja pegawai**

**Pengaruh langsung:**

Besarnya pengaruh langsung Pengetahuan terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx2} = 0,307$ ). Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $9,42\%$ .

**Pengaruh Tidak langsung**

-Pengaruh Pengetahuan melalui kompetensi terhadap Kinerja sebesar  $(0,307)(0,459)(0,337) \times 100\% = 4,75\%$

-Pengaruh Pengetahuan melalui pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah:  $(0,307)(0,394)(0,258) \times 100\% = 3,12\%$

-Maka pengaruh total Pengetahuan pegawai terhadap Kinerja pegawai yakni  $17,29\%$ .

**c. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai**

**Pengaruh langsung:**

Besarnya pengaruh langsung Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx3} = 0,258$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 6,66%.

**Pengaruh Tidak langsung**

-Pengaruh Pengalaman kerja melalui kompetensi terhadap Kinerja pegawai sebesar :

$$(0,258)(0,478)(0,337) \times 100\% = 4,16\%$$

-Pengaruh Pengalaman kerja melalui pengetahuan terhadap Kinerja pegawai sebesar:

$$(0,258)(0,394)(0,307) \times 100\% = 3,12\%$$

-Maka total pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai, yakni : 13,93%.

**d. Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,337X_1 + 0,307 X_2 + 0,258 X_3$$

Y = Kinerja, X<sub>1</sub> = Kompetensi, X<sub>2</sub> = Pengetahuan, X<sub>3</sub>= Pengalaman kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel kompetensi bernilai positif (0,337) artinya apabila kompetensi yang dimiliki pegawai kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen meningkat sebesar 10%, maka secara rata-rata akan meningkatkan kinerjanya sebesar 3,37%.

Untuk variabel pengetahuan pegawai juga bernilai positif (0,307) artinya dengan pegawai memiliki pengetahuan akan mendukung kinerja atau hasil kerja. Jika terjadi peningkatan factor pengetahuan pegawai ini sebesar 10% akan meningkatkan kinerja pegawai secara rata-rata sebesar 3,07 %.

Koefisien jalur pengalaman kerja yang dimiliki para pegawai bernilai positif (0,258) artinya kinerja pegawai yang diteliti dipengaruhi secara positif oleh adanya pengalaman kerja pegawainya. Dan setiap adanya penambahan pengalaman kerja sebesar 10%, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,58%.

Disamping model jalur diatas yang menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh, baik secara parsial maupun simultan, juga dapat ditinjau dari ukuran statistik lain, yakni nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model jalur yang dikembangkan.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tinggi. Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square
Jalur	.745 <sup>a</sup>	.556

Hasil analisis koefisien korelasi antara kompetensi, pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai terhadap kinerjanya diperoleh R sebesar 0,745 menjelaskan hubungan antara kompetensi, pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai terhadap kinerja, memiliki keeratan tingkat hubungan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,745.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,556 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompetensi, pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen sebesar 55,6%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 44,4%. Nilai residu atau faktor lain ini seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, Diklat, Kedisiplinan, dan lain-lain.

**5. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- Variabel Kompetensi yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, baik dari aspek Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat, dan Citra Diri, belum optimal. Hasil penelitian, baru mencapai 73,57%. Hasil uji statistik membuktikan Variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, sebesar 20,26%
- Variabel pengetahuan pegawai, berkaitan dengan pendidikan, pengalaman dan minat. Menurut persepsi responden belum sepenuhnya mendukung kinerja. Secara total pencapaian aspek pengetahuan pegawai kurang optimal, baru mencapai 72,45%. Hasil uji statistik, diperoleh bahwa Variabel pengetahuan seorang pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerjanya, yang dihitung dari penelitian ini cukup berarti yakni 17,29%.

- c. Variabel pengalaman kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen baru mencapai 70,04%, belum maksimal. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, yakni 13,93 %
- d. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa variabel kompetensi, didukung dengan pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Kontribusi ketiga faktor ini sebesar 54,6%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas maka; perlu disarankan kepada Pimpinan Dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, yakni:

- Perlu dioptimalkan dan di tingkatkan kompetensi pegawai, karena hal ini akan mendukung penngkatan kinerja pegawai dan kinerja kantor dinas.
- Juga dari aspek pengetahuan, sangat penting diperhatikan. Karena pencapaiannya belum optimal, padahal factor ini sangat signifikans pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917

- Arif. Ramdhani. 2011, *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa,
- Bloom. Benyamin. 1908. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta
- Fatah Syukur, 2011, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Romberg. 2007 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. cetakan pertama, Penerbit Mandar Maju Bandung
- Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management: A Compelette Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Kusnendi. 2005. *Model-Model Persamaan Struktural: Satu dan Multigroup Sampel Dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta
- Manullang, 2004, *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor (ID): Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. 2014. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (3rd ed.). Jakarta: Salemba Medika
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12,. Jakarta: Salemba Empat
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.