

ANALISIS FAKTOR KOMPETENSI, PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA Studi Kasus Pegawai Disdikbud Kabupaten Bireuen

Muslim^{1*)}

¹. Pegawai Kabupaten Bireuen

*) email: muslim@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v.3i5.234>

ABSTRACT

Article history

Received:
March 12, 2022

Revised:
March 18, 2022

Accepted:
March 23, 2022

Page:
57 - 64

Kata kunci:
Competence,
Knowledge,
Work Experience,
Employee Performance

This study aims to analysis and examine, 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%.

Pendahuluan (Introduction)

Sebagai abdi negara harus dapat mengaplikasikan apa yang menjadi komitmen serta yang tertuang dalam Panca Prasetya Korp Pegawai Negeri. Harus memiliki sifat loyalitas, dedikasi, integritas, kejujuran, keterampilan kerja serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan negara. Kesemuanya itu merupakan perwujudan pengabdian sebagai pegawai negeri dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan perubahan lingkungan yang terus terjadi, maka tuntutan pengguna jasa publik yang semakin meningkat, maka diperlukan kesiapan dan kompetensi aparatur dalam pelaksanaan fungsi pelayanan.

Pada organisasi disektor publik pengukuran terhadap kinerja menjadi sangat penting karena pengukuran kinerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas publik. Hasil kerjanya harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja (Rukmini, 2009).

Perubahan lingkungan dalam situasi yang dinamis, baik internal maupun eksternal mengharuskan administrasi pelayanan publik melakukan penyesuaian terhadap dirinya sendiri, agar kerjanya bisa sesuai dengan harapan semua pihak. Pegawai negeri sipil (PNS) yang diharapkan mampu mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan tersebut dengan baik, dituntut beberapa kualitas seperti cepat, tanggap, profesional serta mampu berkompetisi.

Banyak faktor yang terkait memberikan dampak pada kinerja, apakah meningkat dan menurun. Faktor pendukung dalam kinerja, juga adanya peningkatan kompetensi, pengetahuan serta pengalaman kerja pada bidangnya.

Peningkatan kompetensi pegawai berperan serta dalam kinerja pegawai, karena dapat mendukung meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Kompetensi kerja yang tinggi seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi. Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Disamping itu, hal pokok yang menjadi karakteristik pegawai yakni pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja sehingga mampu menangani pekerjaan. Karena pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan pengetahuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan pengetahuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Apalagi dengan perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, harus di ikuti dengan penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai yang mumpuni agar mampu bersinergi dengan upaya efektivitas kerja dan berkinerja tinggi.

Selainkedua faktor diatas, dengan ditunjang pengalaman kerja yang membuat pegawai lebih dewasa, bijak dengan dasar pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu lalu, akan semakin baik hasil kerja yang dilakukan dan berkontribusi pada penguatan kinerjanya. Hal ini telah dibuktikan hasil penelitian Wanceslaus Bili, dkk (2018), bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

Temuan awal peneliti di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kabupaten Bireuen, masih terdapat masalah tentang kinerja pegawai, diantaranya akibat kurang mampunya menuntaskan pekerjaan yang melebihi harapan, dan sebagai pegawai belum biasa dan mampu dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Hal ini juga terkit masih adanya perbedaan pengetahuan dan kompetensi tentang pekerjaan yang diembannya.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Dampak Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Sudarmanto, 2009). Karena Romberg (2007) menyebutkan seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk menguasai ketrampilan atau keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja maupun bekerja dengan tepat, cepat teratur dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pegawai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya berdampak langsung pada hasil kerja dan kinerjanya.

b. Dampak Pengetahuan terhadap Kinerja

Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

The Liang Gie dan Buddy Ibrahim (2010) 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 menunjukan kinerja yang baik.

c. Dampak Pengalaman terhadap Kinerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai (Robbins dan Timothy, 2008).

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari

pekerjaan sebelumnya. Menurut Marwansyah (2014), pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, yakni menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya di definisikan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi (X ₁) Sumber: Moeheriono (2014)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Motif 4. Sifat 5. Citra Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan Faktual, Konseptual dan Pengetahuan Prosedural. • Keterampilan Administratif, Manajerial, Teknis, dan Sosial. • Dorongan Ekonomi, Sosial dan Psikologis • Sikap, Kepercayaan Diri, dan Nilai-nilai Pribadi
Pengetahuan (X ₂) Sumber: Notoatmodjo (2014)	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Minat	<p>Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya</p> <p>Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Prestasi kerja yang dimiliki pegawai Ketenangan pegawai saat bekerja</p> <p>Kehadiran Kepatuhan terhadap atasan Sikap terhadap pekerjaan</p>
Pengalaman kerja (X ₃) Sumber: Manulang (2004)	1. Masa kerja 2. Tingkat rutinitas pekerjaan / Pengalaman yang dimiliki 3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	<ul style="list-style-type: none"> • Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan • Sering melakukan pekerjaan • Penguasaan Konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi
Kinerja pegawai (Y) Sumber: Mangkunegara (2013) dan Permen PAN RB No 8/2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS	Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Perilaku Kerja	<p>1.Kuantitas., 2.Kualitas, 3. Waktu, 4. Biaya</p> <p>1.Orientasi Pelayanan, 2.Integritas, 3. Komitmen, 4.Disiplin 5.Kerjasama, 6.Kepemimpinan</p>

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, yakni sejumlah 78 pegawai, dan kesemuanya diambil dalam penelitian atau disebut sampel jenuh.

c. Alat Analisis

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi dari Harun dalam Nirwana (2014:19-28). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur.

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Robert D. Rutherford, 1993, dalam Marwan Hamid, dkk; 2019:10).

Sebelum dilakukan analisis model jalur, dipenuhi terlebih dahulu asumsi klasiknya yakni normalitas dengan kurva normal atau uji Kolmogorov smirnov, uji heterosidasitas dan multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil Analisis Deskriptif

Berikut disajikan karakteristik responden penelitian, berdasarkan umur, kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 1. Diskripsi Responden (Pegawai Disdikbud Kab. Bireuen)

KETERANGAN		JUMLAH	PERSENTASE (%)
Umur	≤ 35 tahun	7	8.97
	36 - 45 tahun	26	33.33
	> 45 tahun	45	57.69
Jenis Kelamin	Laki - Laki	36	46.15
	Perempuan	42	53.85
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	7.69
	D3	2	2.56
	S1	59	75.64
	S2	11	14.10
Lama kerja	≤ 15 Th	10	12.82
	16 - 20 Th	42	53.85
	> 20 Th	26	33.33
Jumlah Responden		78	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Data tentang jumlah jawaban responden setiap variabel dan setiap pilihan responden (SS=sangat setuju hingga STS = sangat tidak setuju) dinyatakan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2. Deskripsi tentang Variabel

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
- Kompetensi	0	0	433	474	107	73,57
	0.00	0.00	42.70	46.75	10.55	
- Pengetahuan kerja	0	0	325	317	60	72,45
	0.00	0.00	46.30	45.16	8.55	
- Pengalaman kerja	0	2	296	220	28	70,04
	0.00	0.37	54.21	40.29	5.13	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa 1). Variabel Kompetensi yang dimiliki pegawai Kantor Disdikbud Kabupaten Bireuen, baik dari aspek Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat, dan Citra Diri. Menurut olahan data diatas, baru mencapai 73,57%, artinya dari kompetensi pegawai masih belum optimal. Terdapat paling banyak yang menjawab kurang setuju (42,70%) dan yang setuju (46,75%) bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai sudah menyebabkan atau mendukung kinerja pegawai. 2). Variabel 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 3) Variabel pengalaman kerja pegawai di kantor Disdikbud Kabupaten Bireuen baru mencapai 70,04%, belum maksimal. Hal ini dinilai bahwa pengalaman yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai.

b. Hasil Analisis Jalur

Data penelitian terhadap 78 pegawai kantor Disdikbud Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran 5. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel Kompetensi (X₁), Pengetahuan (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) dengan model jalur : $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

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

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pengetahuan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah dengan SPSS)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 30,854 yang menyatakan nilai signifikansinya pada 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan kesalahan kurang dari 5% maka variabel Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan selanjutnya diuji untuk menjawab masalah penelitian yang dirumuskan. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian model yang dihipotesiskan, menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, selanjutnya pembahasan hasil penelitian. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) yang hasilnya berikut ini :

Tabel 4. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

			Kompetensi	Pengetahuan	Pengalaman
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.459**	.478**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	78	78	78
	Pengetahuan	Correlation Coefficient	.459**	1.000	.394**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	78	78	78
	Pengalaman	Correlation Coefficient	.478**	.394**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer, 2021 (olahan SPSS)

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	83.299	.512		162.793	.000
	Kompetensi	.065	.019	.337	3.407	.001
	Pengetahuan	.084	.026	.307	3.231	.002
	Pengalaman	.096	.036	.258	2.673	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021 (Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4 terdapat hubungan antar variabel eksogen (Kompetensi, Pengetahuan, dan Pengalaman kerja). Dan berdasarkan tabel 5, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kompetensi rja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 1,980. Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 337$. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,407 yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,980$, dan nilai ini signifikans pada taraf uji 0,001 atau 0,1 %. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Hipotesis 2:

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
 Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Nilai koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,307$. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,231. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,231 > 1,980$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,002 atau 0,2%. Maka koefisien jalur variabel Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

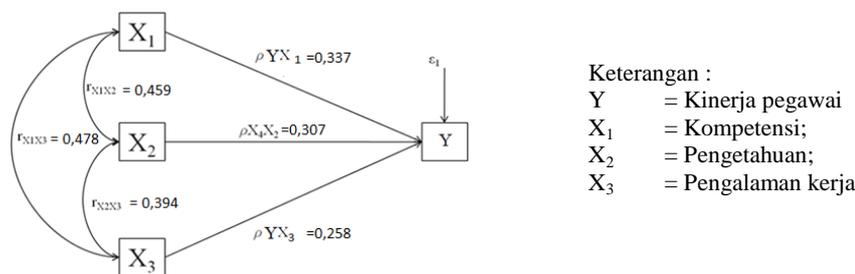
Hipotesis 3:

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja
 Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,258$. Hasil perhitungan hipotesis ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,673. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,673 > 1,980$). Dan nilai signifikansinya dibawah 5%, yakni 0,009 atau 0,9%. Sehingga Ha diterima artinya koefisien jalur variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja pegawai.

Perhitungan Besar Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

1). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Besar Pengaruh langsung:

Dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,337$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,337)^2 \times 100\% = 11,36\%$.

Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Dihitung berdasarkan pertimbangan adanya hubungan kausalitas variabel Kompetensi dengan variabel eksogen lainnya (Pengetahuan dan pengalaman kerja), dihitung berikut ini:

- Pengaruh Kompetensi dan pengetahuan terhadap Kinerja pegawai: $(0,337)(0,459)(0,307) \times 100\% = 4,75\%$
- Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja: $(0,337)(0,478)(0,258 \times 100\%) = 4,16\%$

Pengaruh Total Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total adanya kompetensi (X₁) terhadap Kinerja pegawai yakni sebesar 20,26%.

2). Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja pegawai

Besar Pengaruh langsung:

Dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,307$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,307)^2 \times 100\% = 9,42\%$.

Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung pengetahuan terhadap Kinerja pegawai. Dihitung berdasarkan pertimbangan adanya hubungan kausalitas antar variabel eksogen, yakni hubungan variabel pengetahuan dengan variabel eksogen lainnya (kompetensi dan pengalaman kerja), dinyatakan dan di hitung masing-masing berikut ini:

- Pengaruh pengetahuan dan kompetensi terhadap Kinerja: $(0,307)(0,459)(0,337) \times 100\% = 4,75\%$
- Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja: $(0,307)(0,394)(0,258) \times 100\% = 3,12\%$

Pengaruh Total Pengetahuan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total adanya pengetahuan terhadap Kinerja pegawai, melalui Kompetensi dan pengalaman kerja, yakni sebesar 17,29%.

3). Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai

Besar Pengaruh langsung:

Dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,258$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,258)^2 \times 100\% = 6,66\%$.

Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai. Dihitung berdasarkan pertimbangan adanya hubungan kausalitas antar variabel eksogen, yakni hubungan variabel Pengalaman kerja dengan variabel eksogen lainnya (Kompetensi dan pengetahuan pegawai), dinyatakan dan di hitung masing-masing berikut ini:

- Pengaruh Pengalaman kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai : $(0,258)(0,478)(0,377) \times 100\% = 4,16\%$
- Pengaruh Pengalaman kerja dan Pengetahuan terhadap Kinerja pegawai : $(0,258)(0,394)(0,307) \times 100\% = 3,12\%$.

Pengaruh Total Pengalaman kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pengalaman kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai, melalui Kompetensi dan pengetahuan pegawai, yakni sebesar 13,93%.

4). Analisis 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: $Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YX3} + \epsilon_1 = 0,337 X_1 + 0,307 X_2 + 0,258 X_3$

($Y =$ Kinerja, $X_1 =$ Kompetensi, $X_2 =$ Pengetahuan, $X_3 =$ Pengalaman kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variable 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 kan 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 faktor 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 statistic 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^2) tinggi. sebagaimana dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6, Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.745 ^a	.556	.538	1.17100

Sumber: Data Primer, 2021 (Olahan SPSS).

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.

Simpulan (Conclusions)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang diteliti, berikut dapat diambil simpulan, yakni:

1. Variabel Kompetensi yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, baik dari aspek Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat, dan Citra Diri. Hasil penelitian, baru mencapai 73,57%, artinya dari kompetensi pegawai masih belum optimal. Hasil uji statistik membuktikan Variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Disdikbud Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 20,26%
2. 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 statistic, diperoleh bahwa Variabel pengetahuan seorang pegawai berpengaruh signifikans terhadap Kinerjanya, yang dihitung dari penelitian ini cukup berarti yakni 17,29%.
3. Variabel pengalaman kerja pegawai di kantor Disdikbud Kabupaten Bireuen baru mencapai 70,04%, belum maksimal. Hal ini dinilai bahwa pengalaman yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 13,93 %
4. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa variabel kompetensi, didukung dengan pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Disdikbud Kabupaten Bireuen. Hal ini juga di dukung dari nilai koefisien korelasi yakni 0,745. Sehingga kontribusi faktor kompetensi, pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar 54,6%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta
- 2) Manulang. 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- 3) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 4) Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung.
- 5) Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- 6) Notoatmodjo. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta, Rineka Cipta
- 7) Nirwana, Sitepu. 2014. *Analisis Jalur*, Bandung: Unit Pelayanan Statistika Jurusan Statistika FMIPA Universitas Padjajaran Bandung.
- 8) Romberg. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan-1, Penerbit Mandar Maju Bandung
- 9) Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- 10) The Liang Gie dan Buddy Ibrahim. 2010. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- 11) Wanceslaus Bili, dkk. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu (Wanceslaus Bili), e-jurnal PIN Fisip Universitas Mulawarman.