

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA KOTA PADANGSIDIMPUAN

Oleh :

Indra Marpaung<sup>1)</sup>, Tri Eva Juniasih<sup>2)</sup>.

<sup>1,2</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan

<sup>1</sup>e-mail: marpaungmdn@gmail.com.

<sup>2</sup>email: trievajuniasih@gmail.com

### Abstrak

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Hal ini karena adanya anggapan bahwa kinerja pegawai rendah, sehingga akan dicari penyebab penurunan kinerja pegawai tersebut. dari hasil observasi yang dilakukan, terdapat penyebabnya yaitu masih kurangnya tingkat kompetensi bagi Pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diperoleh dari seluruh kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tanggapan mengenai pengetahuan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,225%. Oleh karena nilai *pvalue* yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,185 maka dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,185%. Berdasarkan hasil analisis regresi antara perilaku kerja dengan kinerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,222, hal ini dapat dikatakan bahwa peningkatan tanggapan mengenai perilaku kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,222%. Dari hasil analisis, pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian secara signifikan dimana nilai *pvalue*  $0,006 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,860$ , sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kinerja, Kecamatan

### 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan didukung oleh sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi. Kedudukan sumberdaya manusia sebagai sumber daya organisasi menduduki tempat yang strategis dan sering disebut sebagai sumberdaya organisasi yang paling utama, sebab sumber daya manusia yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia daya tenaga manusia yang dimilikinya dengan sumber daya lainnya, yakni dengan menjalin para pimpinan, kelompok tenaga ahli pekerja, mesin maupun bahan bahan mentah atau sarana dan prasarana untuk dioptimalkan dalam mendukung proses kerja pegawai dalam organisasi. Organisasi juga secara terus menerus mengkaji sejauh mana ia telah berfungsi serta selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungannya sebagaimana yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belumlah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa

kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi, dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang

tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Secara umum Andersen (Martoyo, 2003:15), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. Ini berarti inti utama dari system atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

Menurut Robbins (2001: 46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Istiningasih (2006) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi; (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi; (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design (Istiningasih, 2006).

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Indikator penilaian kinerja di organisasi ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan organisasi, kemampuan karyawan, pelayanan masyarakat dan meningkatkan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu di lengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analisis. Penambahan kompetensi

dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja Pegawai.

Fungsi utama pemerintahan daerah menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah yakni sebagai pelayanan masyarakat. Berdasarkan paradigma tersebut aparat pemerintah daerah khususnya aparat pemerintah kecamatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Disisi lain, pelaksanaan otonomi di daerah pada hakekatnya adalah mendekati pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah kecamatan adalah organisasi yang paling dengan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknyalah organisasi ini mendapatkan perhatian lebih jauh lagi dengan cara "memberdayakan" pemerintahan kecamatan.

Kantor kecamatan mempunyai peran yang sangat vital dalam mendukung berhasilnya pelaksanaan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Pembinaan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat yang menjadi tolak ukur pada pemerintahan kecamatan. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparat kantor kecamatan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja aparatnya.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu sebagaimana yang dilakukan oleh Effendi (2009) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Metro, dimana ditemukan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Metro. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutasuhut (2016) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara IV Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Suatu penelitian ilmiah tidak bisa lepas dari metode penelitian. Hadi (2004 : 4) memberikan pengertian mengenai metode atau *research* sebagai berikut sesuai dengan tujuannya, *research* dapat didefinisikan sebagai usaha menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu

pengetahuan, usaha mana dilaksanakan dengan menggunakan metode – metode ilmiah. Di dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif. Di dalam suatu penelitian, ditujukan untuk membuat deskripsi atau gambaran yang sistematis, akurat dan faktual mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Surakhmad (2004 : 139) yang menyatakan bahwa Metode penelitian deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang.

Metode yang dipergunakan penulis di dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Analisis, yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain Penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya agar mendapat suatu gambaran yang jelas melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kompetensi (pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan, selain itu untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Responden dalam penelitian ini dilihat dan diidentifikasi menurut jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	17	68
Wanita	8	32
Total	25	100

Sumber: Data Kecamatan Batunadua, 2020

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	12	48
Akademi (D3)	-	-
Sarjana (S1)	11	44
Sarjana (S2)	2	8
Total	25	100

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada

Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan adalah mempunyai tingkat pendidikan adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat melalui tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Deskripsi Responden berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 tahun	2	8
2 – 5 tahun	5	20
5 – 10 tahun	11	44
10 tahun	7	28
Total	25	100

Pada tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan. rata-rata sudah berpengalaman karena mempunyai masa kerja yang cukup lama.

Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan aktivitas organisasi, dimana aktivitas tersebut berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sikap dan perilaku yang mendukung dalam penanganan pekerjaan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, dilihat dari perilaku yang baik mendukung dalam penanganan pekerjaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 17 orang atau 68%. Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 15 orang atau 60%, hasil kerja pegawai memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 18 orang atau 72%, sedangkan kinerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup instansi, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 16 orang atau sebesar 64%.

Untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan dilakukan analisis regresi. Adapun perincian dari analisis regresi mengenai kompetensi pegawai yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 17 yang dapat dilihat melalui tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Olahan Data Regresi mengenai Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Linier Berganda dengan SPSS 17

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coefficient ts Beta	T	Sign
	B	Std. Error			
Constan	.248	.621			.691

Pengetahuan	.225	.088	.284	2.558	.014
Keterampilan Kerja	.185	.070	.292	2.620	.012
Perilaku	.222	.085	.302	2.597	.012
Pengalaman Kerja	.343	.120	.303	2.860	.006
R	= 0,690			F <sub>hitung</sub> = 11,128	
R <sup>2</sup>	= 0,476		Sig = 0,000		

Tabel 4 di atas yakni hasil olahan data regresi, maka persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,248 + 0,225X_1 + 0,185X_2 + 0,222 X_3 + 0,343X_4$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan atau dijelaskan sebagai berikut :

b<sub>0</sub> = 0,248 merupakan nilai constanta, yang diartikan bahwa pengetahuan keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja constant, maka kinerja pegawai sebesar 0,248%.

b<sub>1</sub> = 0,225 menyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai pengetahuan maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,225%.

b<sub>2</sub> = 0,185 menyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai keterampilan kerja, maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,185%.

b<sub>3</sub> = 0,222 yang dinyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai perilaku, maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,222%.

b<sub>4</sub> = 0,343 yang dinyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai pengalaman kerja, maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,343%.

Kemudian korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi (R) = 0,690, menunjukkan bahwa korelasi dimensi kompetensi sumber daya manusia (pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja) dengan kinerja pegawai sangat kuat dan positif sebab nilai r positif dan mendekati 1.

2. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 0,476 yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan dapat dijelaskan oleh variabel dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja), sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja)

terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan uji signifikansi dari keempat variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian diuraikan sebagai berikut:

1. Uji signifikan pengetahuan dengan kinerja pegawai diperoleh nilai beta sebesar 0,284 serta memiliki nilai *pvalue* 0,014, oleh karena nilai *pvalue* 0,014 < 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H<sub>0</sub> ditolak berarti ada pengaruh secara signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil olahan data regresi, maka diperoleh nilai beta untuk keterampilan kerja sebesar 0,292 serta memiliki nilai *pvalue* 0,012 < 0,05. Berarti dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai.
3. Uji signifikan perilaku dengan kinerja pegawai diperoleh nilai beta sebesar 0,302 serta memiliki nilai *pvalue* 0,012, oleh karena nilai *pvalue* 0,012 < 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H<sub>0</sub> ditolak berarti ada pengaruh secara signifikan antara perilaku dengan kinerja pegawai.
4. Pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja pegawai dapat dilakukan uji signifikan, dimana dari uji signifikan maka diperoleh nilai beta sebesar 0,303 serta memiliki nilai *pvalue* = 0,006 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *pvalue* 0,006 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, alasannya karena memiliki nilai beta yang terbesar dari variabel lainnya, selain itu memiliki nilai *pvalue* sangat kecil dari nilai standar. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai *pvalue* yang terkecil dengan *t<sub>hitung</sub>* yang terbesar maka pengaruhnya sangat besar dengan kinerja pegawai khususnya pada Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi antara pengetahuan dengan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa peningkatan tanggapan mengenai pengetahuan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,225%. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji signifikan, dimana nilai *t<sub>hitung</sub>* sebesar 2,558 dan *pvalue* 0,014. Oleh karena nilai *pvalue* yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pengetahuan merupakan modal dasar untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada

- instansi, mampu meningkatkan efektivitas pegawai, mampu membantu pegawai dalam mencapai tujuan instansi serta dengan adanya pengetahuan yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam instansi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,185 maka dapat dikatakan bahwa peningkatan tanggapan mengenai keterampilan kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,185%. Kemudian dalam pembuktian uji signifikan maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,620 dan  $pvalue = 0,012 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan. Maka dalam meningkatkan kinerja pegawai, ada upaya yang perlu diperhatikan yaitu bahwa keterampilan berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan teknis, mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, serta dengan adanya keterampilan maka dapat memberikan kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan.
  3. Berdasarkan hasil analisis regresi antara perilaku kerja dengan kinerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,222, hal ini dapat dikatakan bahwa peningkatan tanggapan mengenai perilaku kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,222%. Kemudian dalam pembuktian uji signifikan maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,597 dan  $pvalue = 0,012 < 0,05$ . Dari perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan, sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu diperhatikan tugas yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab hasilnya akan memuaskan, tindakan pegawai dalam menanggung resiko mampu meningkatkan kinerja pegawai, kedisiplinan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, serta loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai.
  4. Dari hasil analisis mengenai regresi yang dimaksudkan untuk melihat pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai koefisien regresi = 0,343 dan  $pvalue = 0,006$ , hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tanggapan mengenai pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian secara signifikan dimana nilai  $pvalue$   $0,006 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,860$ , sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan adanya pengalaman kerja pegawai maka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, semakin meningkatkan kualitas hasil kerjanya, sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani saat ini serta dengan adanya tingkat pengalaman pegawai selama bekerja maka akan mendukung dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan instansi Kantor Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan agar dalam meningkatkan kompetensi pegawai, dengan melakukan diklat guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai di masa yang akan datang.
2. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.
3. Mengingat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh adalah pengalaman kerja maka disarankan agar instansi dalam memberikan insentif maka perlunya memperhatikan mengenai masa kerja atau senioritas pegawai.

## 5. REFERENSI

- Effendi, R. 2009. "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro". Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah. Lampung.
- Hadi, S. 2004. "Penelitian Research". Yogyakarta: BPFE.
- Hutasuhut, J. 2016. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan)". Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora. Vol 1, Nomor. 1 Mei.
- Istiningsih. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan STMIK Amikom Yogyakarta". Jurnal Ilmiah Manajerial, Vol. 2. No. 1. Maret 2006.
- Mangkunegara, A.P. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Martoyo, S. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : BPFEE.
- Peraturan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Robbins, S.P. 2001. "Psikologi Organisasi, (Edisi ke-8)". Jakarta: Prenhallindo.
- Surakhmad, W. 2004. "Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, dan Teknik". Bandung: Tarsito.