
**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTASI PIMPINAN
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Rifqy Amril Achram¹, Nofal Supriaddin², Asraf²

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

²Dosen Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email: rifqyamril27@gmail.com¹

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work experience and work skills on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Leadership Administration Bureau. The determination of the sample size in this research was by using the census method, namely the number of samples was taken from the total population of 87 employees. The data analysis technique in this research uses multiple linear regression analysis using Microsoft Excel and SPSS software. Based on the research results, it can be concluded that (1) Work experience and skills have a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Leadership Administration Bureau; (2) Work experience has a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Leadership Administration Bureau; and (3) Skills have a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Leadership Administration Bureau.

Keywords: *Work Experience, Work Skills, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 87 pegawai. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dan *software SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara; (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara; dan (3) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Kinerja*

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan tentang keterampilan karyawan, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan kompeten adalah keterampilan. Keterampilan/kemampuan SDM sangat tinggi nilainya dalam mewujudkan kegiatan pembinaan dan pengembangan suatu organisasi. Kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh semua manusia, karena itu dalam kerangka keberhasilan organisasi jumlah SDM yang banyak tidak berarti apabila bukan terdiri dari SDM yang potensial dan bermutu. SDM yang memiliki potensi dan bermutu harus dipandang sebagai predisposisi atau syarat dari keberhasilan pengembangan organisasi. SDM adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya dan mencapai suatu keuntungan secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus (2015) menyebutkan bahwa tanpa didukung karyawan / pegawai yang cocok baik dalam hal kuantitatif, kualitatif dan strategi operasional maka suatu perusahaan tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan mempromosikan masa depan dari perusahaan tersebut. Demi untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Memahami keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era saat ini, perusahaan yang menginginkan bertahan dalam persaingan haruslah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang di capainya diharapkan akan melebihi yang diharapkan dan memuaskan sesuai standart kerja yang di persyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan mengadakan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Barthos (2012:231), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-

macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Selain pengalaman, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterampilan kerja. Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula keterampilan kerja yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Keterampilan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang terbaik. Tingkat keterampilan kerja seorang karyawan tidak dapat diketahui karena keterampilan berasal dari diri seorang karyawan dan didalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas.

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian seperti yang dilakukan oleh Febrio, *et. al* (2019) menyimpulkan bahwa secara simultan keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Beverly M. O. Pua (2017) menunjukkan bahwa Pengalama Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana Maskhufatuz Zahro, *et. al* (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya kesadaran pegawai untuk mengikuti peraturan yang berlaku, masih ada pegawai yang belum berpengalaman dalam bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang rendah dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan masih rendah.

Fenomena lain yang terjadi yaitu terdapat beberapa pegawai baru sehingga pengalaman kerjanya masih kurang dan keterampilan mereka masih terbatas sehingga pekerjaan mereka kadang terlambat diselesaikan sementara pekerjaan yang dikelola harus cepat. Hal ini mencerminkan kinerja mereka masih kurang baik dan perlu perbaikan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nor Istikomah & Hidayat (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, kecermatan dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tidak heran jika seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan kerja tinggi maka tinggi pula kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Berdasarkan perbedaan pendapat diantara para peneliti dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini terdapat kesenjangan penelitian yang diindikasikan oleh kurangnya konsensus/kesepakatan antara para ahli dalam literatur SDM mengenai hubungan antara pengalaman kerja dan kerampilan kerja dengan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono dalam Asih, 2012). Menurut Purnamasari dalam Asih (2012) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam

beberapa hal diantaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Keterampilan Kerja

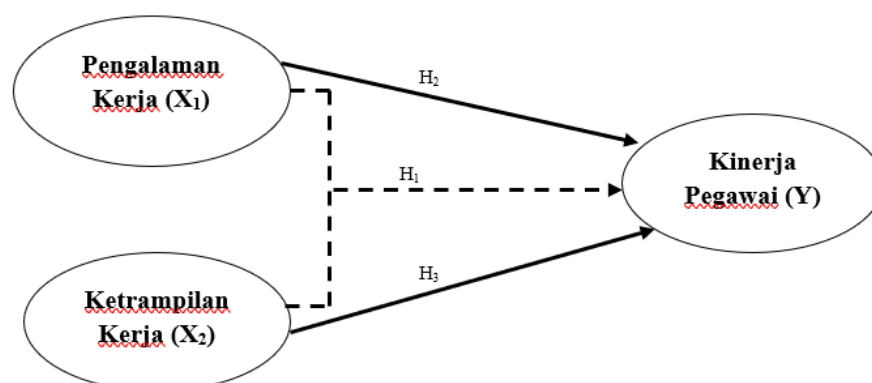
Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Bambang Wahyudi (2002) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Keterampil dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Robert L katz yang dikutip oleh Ulber silalahi (2002), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan ,yaitu Keterampilan teknik, Keterampilan administratif, Keterampilan hubungan manusia, keterampilan konseptual, dan keterampilan diagnostik.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2007), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Torang (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Pemaparan dari beberapa teori di atas dan membandingkan kondisi lapangan maka sistematika dari penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori telah dijelaskan diatas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Ket :

- ▶ : Pengaruh secara Parsial
- - - - -▶ : Pengaruh secara Simultan

Hipotesis

Pengalaman kerja dan keterampilan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁:** Pengalaman kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H₂:** Pengalaman kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H₃:** Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

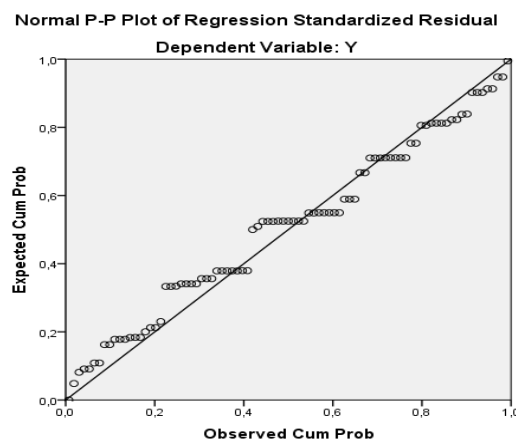
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik (Wahidmurni, 2017). Objek penelitian dalam penelitian yaitu pengaruh pengalaman kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 87 orang. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 87 pegawai.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Pengujian hipotesis penelitian ini yaitu Uji F (Uji Simultan), Uji t (Uji Parsial). Adapun untuk menguji hipotesis menggunakan asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji auto korelasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

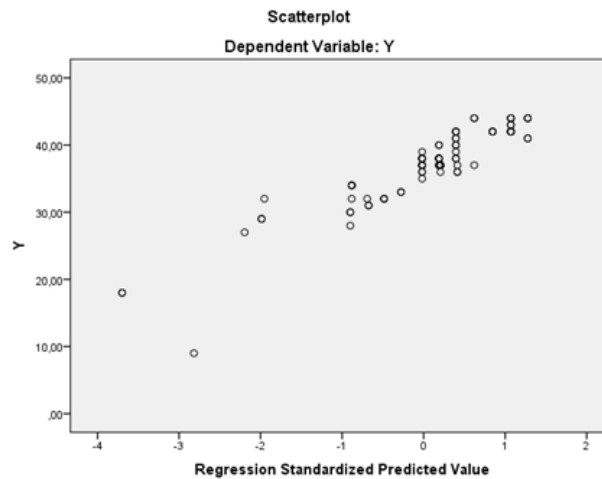
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak berada disekitar wilayah garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas menggunakan *normal probability plot* dengan menggunakan spss 20.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Normal P-P Plot
Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana dasar analisisnya adalah: (1) jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas, dan jika (2) tidak ada pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Adapun grafik uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot
 Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Dari grafik Scatterplot pada penelitian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

Uji Multikolinearitas Data

Deteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransinya. Jika nilai VIF < 10 dan besaran nilai tolerance mendekati 1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,300	3,334
X2	,300	3,334

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan multikolinaritas nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance berada dibawah 1. Sehingga dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson (D-W), dengan kriteria pengujian yaitu:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Adapun hasil pengujian autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji autokorelasi

Model Summary^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,965

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai D-W= 1,965. Hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan tahapan dan hasil analisis sebagai berikut :

Hasil Pengujian Model Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 3 Pengaruh Simultan Hubungan antar variabel (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2617,186	2	1308,593	243,259	,000 ^b
	Residual	451,871	84	5,379		
	Total	3069,057	86			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Pengalaman kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0,95, dimana nilai probabilitas = 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa pengalaman kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil Pengujian Model Secara Parsial

Pengujian statistik apakah pengalaman kerja dan keterampilan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Pengaruh Parsial Hubungan antar variabel (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,119	1,427		5,692	,000
	X1	,739	,576	,539	7,056	,000
	X2	,544	,206	,424	5,542	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Hasil analisis komputer (SPSS program) tabel 4 dapat diketahui bahwa:

1. Pengalaman kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = $0,001 < 0,05$.
2. Keterampilan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = $0,001 < 0,05$.

Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka persamaan garis regresi linear berganda yang dicari dapat di ketahui yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,119 + 0,739X_1 + 0,544X_2 + e$$

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan data pada tabel 4. diketahui bahwa : Nilai koefisien regresi untuk pengalaman kerja dan keterampilan memiliki nilai yang positif. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif yang ditunjukkan dalam kolom beta (B) mempunyai arti bahwa semakin baik pengalaman kerja dan keterampilan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Koefisien Korelasi (r)

Hasil analisis koefisien korelasi (R) dan determinasi (R Square) dapat dilihat pada table 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil analisis koefisien korelasi (R) dan determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics ^b				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,923 ^a	,853	,849	2,31936	,853	243,259	2	84	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Hasil analisis koefisien korelasi (R) berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil bahwa besarnya koefisien Korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,923. Hasil tersebut berarti bahwa pengalaman kerja dan keterampilan kerja berhubungan positif dan kuat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya apabila

pengalaman kerja dan keterampilan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) pada tabel 5 menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0,853. Ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara ditentukan atau dipengaruhi pengalaman kerja dan keterampilan sebesar 85,3%. Selebihnya sebesar 14,7% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap analisis tersebut. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Lebih jelasnya uraian pengaruh dari variabel laten yang didesain dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil analisis pengujian hipotesis pertama bahwa pengalaman kerja dan keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara di temukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya pengalaman kerja dan keterampilan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono dalam Asih, 2012). Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik pengalaman kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Bambang Wahyudi (2002) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai beriku: keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik keterampilan pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial.

Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Pengalaman kerja dan keterampilan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa dampak utamanya:

1. Peningkatan Produktivitas: Pegawai yang memiliki pengalaman kerja dan keterampilan yang relevan cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Mereka dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik dan menghasilkan hasil yang lebih baik.
2. Peningkatan Efisiensi: Keterampilan kerja yang baik membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini dapat mengurangi waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Kualitas Kerja yang Lebih Baik: Pengalaman kerja dan keterampilan yang dikuasai memungkinkan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Mereka mampu memberikan solusi yang lebih baik dan menghindari kesalahan yang mungkin terjadi.
4. Peningkatan Inovasi: Pegawai dengan keterampilan kerja yang beragam dapat memberikan kontribusi dalam hal inovasi dan pemecahan masalah. Mereka memiliki pengetahuan yang lebih luas untuk menghadapi situasi yang kompleks.
5. Kepercayaan Diri: Pengalaman kerja yang sukses dan penguasaan keterampilan membantu membangun kepercayaan diri pegawai. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.
6. Pengembangan Karier: Pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang terus-menerus ditingkatkan dapat membuka peluang pengembangan karier yang lebih baik bagi pegawai.

Dalam organisasi, penting untuk mengelola dan mengembangkan pengalaman kerja dan keterampilan kerja pegawai agar dapat memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Hal ini bisa melalui pelatihan, pengembangan, dan pengakuan atas prestasi kerja yang baik.

Hasil analisis dengan regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengalaman kerja dan keterampilan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan research yang dilakukan Febrio Lengkong, et. al (2019) menunjukkan bahwa Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil analisis pengujian hipotesis kedua bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara ditemukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya kepemimpinan pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono dalam Asih, 2012). Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik pengalaman kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap tiga indikator dari variabel pengalaman kerja, indikator lama waktu/masa kerja merupakan indikator yang paling dinilai rendah oleh pegawai termasuk kategori baik. Artinya pengalaman yang dimiliki membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efisien dan membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dinilai baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dinilai baik oleh pegawai. Artinya pengetahuan yang tinggi sangat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaan dan ketrampilan yang dimiliki masih di atas rata-rata dari pegawai yang lain. Kemudian indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dinilai baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dinilai baik oleh pegawai. Artinya pegawai dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan baik dan dapat menguasai peralatan dengan baik.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Variabel kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kuantitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai merasa jumlah pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan target dan selalu bekerja dengan orientasi target dalam pencapaian pekerjaan. Selanjutnya indikator waktu pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Indikator komitmen pada kategori baik artinya bahwa pegawai memberikan pelayanan kepada pegawai pada umumnya tanpa membedakan pangkat dan golongannya dan mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan. Selanjutnya indikator biaya pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan pekerjaan dan gaji yang berikan cukup untuk biaya hidup sehari-hari.

Indikator inisiatif kerja pada kategori baik artinya bahwa pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Selanjutnya indikator kualitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai mempunyai ketelitian dalam bekerja sehingga tingkat kesalahan rendah dan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan.

Indikator orientasi pelayanan pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selanjutnya indikator kerjasama pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja guna penyelesaian pekerjaan dan menyampaikan pendapat dengan bahasa yang lugas dan mudah dimengerti berlandaskan aturan yang telah disepakati. Berikutnya indikator kepemimpinan pada kategori baik artinya bahwa pegawai mampu menempatkan diri dimanapun berada sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku pada daerah tersebut dan memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengalaman kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Beverly M. O. Pua, et. al (2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wanceslaus Bili, et. al (2018) dan Hana Maskhufatus Zahro, et. al (2018) yang menunjukkan pengaruh Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik keterampilan kerja yang maka kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin meningkat.

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Bambang Wahyudi (2002) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut: keterampilan mental, keterampilan fisik,

dan keterampilan sosial.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik keterampilan pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara apabila dipersepsi dari indikator keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial.

Berdasarkan jawaban responden terhadap tiga indikator dari variabel keterampilan kerja, indikator keterampilan mental merupakan indikator yang paling dinilai rendah oleh pegawai termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa keterampilan mental dinilai baik oleh pegawai. Artinya pegawai berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan dan taat pada peraturan Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berlaku yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya indikator keterampilan sosial dinilai baik. Artinya pegawai bersedia mempertimbangkan usul yang baik dari orang lain dan mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut bidang tugas yang ditentukan. Kemudian indikator keterampilan fisik dinilai baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa keterampilan fisik dinilai baik oleh pegawai artinya pegawai bersedia mempertimbangkan usul yang baik dari orang lain dan mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut bidang tugas yang ditentukan.

Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Variabel kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kuantitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai merasa jumlah pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan target dan selalu bekerja dengan orientasi target dalam pencapaian pekerjaan. Selanjutnya indikator waktu pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Indikator komitmen pada kategori baik artinya bahwa pegawai memberikan pelayanan kepada pegawai pada umumnya tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongannya dan mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan. Selanjutnya indikator biaya pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan pekerjaan dan gaji yang berikan cukup untuk biaya hidup sehari-hari.

Indikator inisiatif kerja pada kategori baik artinya bahwa pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Selanjutnya indikator kualitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai mempunyai ketelitian dalam bekerja sehingga tingkat kesalahan rendah dan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan.

Indikator orientasi pelayanan pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selanjutnya indikator kerjasama pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja guna penyelesaian pekerjaan dan menyampaikan pendapat dengan bahasa yang lugas dan mudah dimengerti berlandaskan aturan yang telah disepakati. Berikutnya indikator kepemimpinan pada kategori baik artinya bahwa pegawai mampu menempatkan diri dimanapun berada sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku pada daerah tersebut dan memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh secara parsial antara keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya keterampilan kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Sofyang, et. al, (2017), bahwa keterampilan kerja, mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan dengan kinerja karyawan atau pegawai. Hubungan keterkaitan antara keterampilan kerja dengan kinerja telah diteliti oleh Febrio Lengkong, et. al (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong, et. al (2019) menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pengalaman kerja dan keterampilan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan pengalaman kerja dan keterampilan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel keterampilan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan keterampilan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Bowditch, J.L. Buono, A.F. (1997). *A Primer on Organizational Behavior*. Fourth Edition. John Willey & Sons: New York.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1. Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Jakarta.

- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Haristryanto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Harris, M. (2000). *Human Resource Management*, Second Edition. Harcourt Bluc & Company: USA.
- Hasibuan, M,S,P. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Lusri, L. Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA* Vol. 5, No. 1, (2017).
- Mangkunegara, A,P. (2000). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkuprawiranegara, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, CV. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Mangkuprawira, S. Hubeis, A,V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor.
- Panggabean, M,S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Ruky, A,S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Safar, I. Mapparenta, M,N. Nurdin, N. (2013). The Role of Compensation Moderation on the Effect of work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*. Vol 5 No 2.
- Safar, I. Saleh, M. Ramlawati. (2023). Knowledge Management: Perspective of Transformational Leadership on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Vol. 6 No 8.
- Sekaran, U. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba 4: Jakarta.
- Simanjuntak, P,J. (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. FE-UI: Jakarta.
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Thoaha, M. (2002). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka: Jakarta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta: Bandung.
- Winardi, J. (2002). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.